

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Развитие трудового потенциала

Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

Образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
Общий

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: входит в обязательную часть ОПОП

Махачкала, 2021

Рабочая программа дисциплины «Развитие трудового потенциала» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «12» августа 2020 г. № 955

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом
Алиева П.Р. к.э.н., доц.

А.Т. Алиева

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от «30»
06 2021 г., протокол № 10

/Зав. кафедрой *Магомедов* Магомедов М.М.

на заседании Методической комиссии факультета управления от
«1» 07 2021 г., протокол № 10

Председатель *Гашимова* Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением 09.07.2021 г. _____

/Начальник УМУ *Гасангаджиева* Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Развитие трудового потенциала» входит в обязательную часть ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с развитием трудового потенциала в РФ, изучением современных теоретических представлений о трудовом потенциале и его развитии с учетом всего комплекса организационных, социально-экономических, психологических и правовых отношений в процессе реализации целей общества, целенаправленной деятельности организации, личного вклада работника в реализацию целей предприятия.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональных – ОПК-1, профессиональных – ПК-5.

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 и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 4 зачетные единицы, в том числе 144 в академических часах по видам учебных занятий

Очная форма обучения

Семес тр	Учебные занятия						СРС, в том числе экза мен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
Лекц ии		Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР	консульт ации			
6	144	28	-	28	-	-	88	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Развитие трудового потенциала» являются:

– формирование у будущего специалиста комплекса знаний, умений и навыков в области социально-экономических отношений, возникающих в процессе развития трудового потенциала, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений;

– воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе,

формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Развитие трудового потенциала» входит в обязательную часть ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

Дисциплина «Развитие трудового потенциала» базируется на знаниях основ экономики труда, рынка труда, управления персоналом.

Знания и навыки, полученные в процессе изучения дисциплины «Развитие трудового потенциала» будут использованы студентами при изучении последующих профессиональных дисциплин, предусмотренных учебным планом, при написании выпускной квалификационной работы, в процессе решения круга задач профессиональной деятельности в дальнейшем. Результаты изучения данной дисциплины используются при рассмотрении дисциплин «Управление карьерой», «Аудит и контроллинг персонала» и др.

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

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Обладает экономическими знаниями для решения профессиональных задач	Знает: теоретические и методические основы процесса развития трудового потенциала Умеет: определять показатели трудового потенциала, отражающие различные стороны развития трудового потенциала Владеет: важнейшими методами	Устный опрос, письменный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование

		исследований и анализа	
	ОПК-1.3. Решает профессиональные задачи в части работы с персоналом с применением знаний российского законодательства, экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий	Знает: базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала и его развития Умеет: анализировать компоненты трудового потенциала; оценивать значимость компонентов трудового потенциала Владеет: важнейшими методами оценки и развития трудового потенциала	
ПК-5. Способен организовывать и проводить мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала организации	ПК-5.5. Анализирует основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знает: особенности формирования и использования трудового потенциала Умеет: анализировать, выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала Владеет: важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала	Устный опрос, письменный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	...	Самостоятельная работа в т.ч. экзамен	
<i>Модуль 1. Теоретические основы исследования трудового потенциала</i>								
1	Человеческое развитие: трактовка и соотношение понятий		4	4			4	Устный опрос, выполнение кейс-заданий, тестирование
2	Трудовой потенциал: сущность, структура, факторы развития		2	2			6	
3	Трудовой потенциал: оценка на различных уровнях		4	4			6	
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36	10	10			16	Контрольная работа
<i>Модуль 2. Формирование и использование трудового потенциала</i>								
1	Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения		4	4			4	Устный опрос, выполнение кейс-заданий, тестирование
2	Формирование и использование трудового потенциала		2	2			6	
3	Барьеры в развитии трудового потенциала		4	4			6	
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36	10	10			16	Контрольная работа
<i>Модуль 3. Направления развития трудового потенциала</i>								
1	Направления развития трудового потенциала		4	4			10	Устный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, тестирование
2	Управление развитием персонала организации		4	4			10	
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36	8	8			20	Контрольная работа
	<i>Экзамен</i>	36					36	
	ИТОГО:	144	28	28			78	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы исследования трудового потенциала

Тема 1. Человеческое развитие: трактовка и соотношение понятий

Человеческий потенциал. Общая характеристика и составляющие элементы. Система категорий. Различия в трактовке категорий исследователями. Определение человеческого потенциала в современных работах российских ученых. Основная цель развития человеческого потенциала. Служебная роль категории «человеческий потенциал». Проблемы в области реализации человеческого потенциала. Утечка мозгов. Развитие человеческого потенциала. Региональная оценка развития человеческого потенциала. Направления стимулирования развития трудового потенциала.

Понятие человеческого капитала. Накопление человеческого капитала. Особенности человеческого капитала. Классификация видов человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Средства и методы, направленные на повышение эффективности управления человеческим капиталом.

Понятие «трудовой капитал». Характерные черты трудового капитала. Качество трудового капитала. Показатели качества трудового капитала. Виды инвестиций в трудовой капитал. Воспроизводство трудового капитала. Сущность интеллектуального капитала. Структура интеллектуального капитала. Методы оценки интеллектуального капитала.

Подходы к его пониманию понятия «риск». Риски, относимые к трудовому потенциалу. Классификация рисков, относимых к трудовому потенциалу. Перечень рисков для персонала. Управление профессиональным риском.

Тема 2 . Трудовой потенциал: сущность, структура, факторы развития

Эволюция категориального аппарата «трудовой потенциал». Сущность трудового потенциала. Соотношение понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила». Подходы к трактовке понятия «трудовой потенциал». Качество трудового потенциала. Развитие трудового потенциала. Компоненты трудового потенциала. Количественные и качественные характеристикам трудового потенциала.

Факторы развития трудового потенциала. Группа общих факторов и группа региональных факторов.

«Гудвилл трудового потенциала персонала». Стоимостная оценка гудвилла. Конкурентоспособность работника. Классификационная группировка факторов, влияющих на конкурентоспособность персонала.

Тема 3. Трудовой потенциал: оценка на различных уровнях

Уровни оценки и методы развития трудового потенциала. Трудовой потенциал работника. Структура трудового потенциала работника. Развитие

и реализация трудового потенциала работника. Трудовой потенциал предприятия. Структура трудового потенциала предприятия. Компоненты трудового потенциала предприятия. Методами, используемые при формировании трудового потенциала предприятия. Трудовой потенциал общества.

Модуль 2. Формирование и использование трудового потенциала

Тема 1. Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения

Трудовой потенциал женщин. Социально-экономические проблемы женщин, требующие особого внимания и принятия мер в современный период. Политика содействия женской занятости. Направления, способствующие более полной реализации потенциала женщин. Реализация трудового потенциала молодежи. Основные индикаторы реализации потенциала молодежи на рынке труда. Обеспечение эффективной занятости молодежи. Направления реализации и развития трудового потенциала молодежи.

Старение населения. Использование трудового потенциала пожилых. Критерии отнесения к пожилым. Пенсионное обеспечение. Адаптация пожилых людей к жизнедеятельности. Профессиональные маршруты пожилых. Опыт использования трудового потенциала пожилых. Социально-экономические последствия использования трудового потенциала лиц пожилого возраста. Меры для повышения занятости пожилых и ускорения социально-экономической адаптации пожилых к трудовой деятельности. Трудовой потенциал инвалидов. Проблемы в области трудоустройства инвалидов. Зарубежный опыт использования трудового потенциала инвалидов. Направлений реализации и развития трудового потенциала инвалидов.

Тема .2. Формирование и использование трудового потенциала

Образование как фактор развития трудового потенциала. Уровень образовательно-интеллектуального потенциала населения. Основные проблемы в образовательной системе. Расширение инвестиций в образование. Сохранение и развитие творческого потенциала человека. Накопление человеческого капитала. Уровень интеллектуального потенциала. Здоровье как фактор развития трудового потенциала. Доля расходов на здравоохранение. Инвестиции в здоровье людей. Направления в воспитании национального самосознания относительно здоровья.

Занятость как условие использования трудового потенциала. Неиспользование трудового потенциала занятой части населения. Меры в сфере занятости, необходимые осуществлять в целях совершенствования механизма формирования, эффективного использования и развития трудового потенциала.

Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала. Воспроизводство трудового потенциала. Проблемы использования трудового потенциала. Возрастная структура трудового потенциала. Тенденции, оказывающие влияние на развитие трудового потенциала. Основные критерии отнесения регионов к депрессивным. Мероприятия, ориентированные на развитие трудового потенциала.

Международный опыт развития трудового потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Тема 3. Барьеры в развитии трудового потенциала

Определение категории «моббинг». Виды моббинга. Основные формы моббинга. Классификационные признаки моббинга. Причины проявления моббинга. Последствия моббинга. Проблема предупреждения моббинга.

Понятие термина «эмоциональное выгорание». Важные составляющие феномена «эмоционального выгорания». Симптомы эмоционального выгорания. Ключевые компоненты эмоционального выгорания. Стресс на рабочем месте. Признаки проявления стресса. Стратегии управления трудовыми стрессами. Основные факторы, играющие существенную роль в эмоциональном выгорании. Потери из-за профессионального выгорания. Профилактика эмоционального выгорания.

Трудовая дискриминация. Причины трудовой дискриминации. Традиционно дискриминируемые на рынке труда группы. Формы дискриминации. Последствия трудовой дискриминации.

Модуль 3. Направления развития трудового потенциала

Тема 1. Направления развития трудового потенциала

Рабочие кадры. Снижением престижа рабочих профессий. Трудности в замещении выбывающих рабочих кадров старших возрастов. Качество подготовки специалистов. Формирование рабочего капитала. Инвестирование в рабочий трудовой потенциал. Подготовка и использование квалифицированных рабочих кадров на предприятиях. Модернизации среднего профессионального образования.

Достойный труд. Развитие достойного труда. Удовлетворенность трудом. Индикаторы достойного труда. Критерии достойного труда. Элементы системы достойного труда. Риски профессиональной деятельности. Меры развития достойного труда. Производственные и социально-трудовые условия достойного труда.

Научно-технический потенциал. Инновационный потенциал персонала. Подходы к определению инновационного потенциала персонала. Количественные и качественные характеристики инновационного потенциала персонала. Критерии развития инновационного потенциала персонала. Эффективность повышения инновационного потенциала персонала. Инновационный потенциал предприятия. Качественные характеристики трудового потенциала. Определение понятия «качество

трудового потенциала». Направления развития качества трудового потенциала.

Основные общепринятые значения термина «коучинг». Виды коучинга. Задачи, которые решает коучинг. Принципы коучинга. Факторы, влияющие на эффективность коучинга персонала. Методы оценки результатов работы коучей. Лояльность персонала. Типы лояльности. Элементы лояльности персонала. Взаимосвязь между ожиданиями предприятия и ожиданиями сотрудников.

Профессиональное образование. Непрерывность образования. Основные задачи дополнительного профессионального образования. Нетрадиционные методы обучения. Виды дополнительного профессионального образования: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка и самообразование.

Термин «удовлетворённость трудом». Элементы удовлетворенности трудом персонала. Формы удовлетворенности трудом. Взаимосвязь между производительностью и удовлетворенностью удовлетворенностью трудом. Квалификация работника, виды. Основные источники удовлетворенности трудом. Низкая удовлетворенность трудом.

Рабочее время и нерабочее время. Зависимость между свободным и занятым временем. Основные функции и факторы свободного времени. Пути увеличения объема свободного времени, продолжительности досуга и улучшения его структуры.

Профессиональная адаптация. Принципиальные цели адаптации. Основные функции трудовой адаптации. Направления и виды трудовой адаптации. Факторы, влияющие на адаптацию. Управление трудовой адаптацией. Критериями адаптации для управленческого персонала, для рабочих.

Тема 2. Управление развитием персонала организации

Понятие «развитие персонала». Профессиональное развитие персонала. Факторы профессионального развития. Направления развития персонала. Принципы развития персонала. Стратегия развития персонала организации. Основные стратегии развития персонала. Классификация ключевых методов профессионального развития персонала.

Управление талантами. Силы, движущие управлением талантами. Отдельные характеристики термина «талант». Процессы управления талантами. Стадии формирования системы управления талантами. Сравнительная характеристика уровней управления талантами в организации.

Планирование развития трудового потенциала. Основные этапы планирования развития трудового потенциала. Показатели состояния экономического потенциала организации. Основные индикаторы планирования развития трудового потенциала организации.

Управление профессиональным развитием. Планирование развития персонала организации. Этапы управления развитием персонала.

Организация развития персонала. Принципы управления развитием персонала организации. Проблемы оценки эффективности развития персонала.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы исследования трудового потенциала

Тема 1. Человеческое развитие: трактовка и соотношение понятий

1. Человеческий потенциал: общая характеристика
2. Человеческий капитал и его составляющие
3. Трудовой и интеллектуальный капитал
3. Риски в управлении трудовым потенциалом

Тема 2. Трудовой потенциал: сущность, структура, факторы развития

1. Сущность и компоненты трудового потенциала
2. Факторы развития трудового потенциала
3. Гудвилл трудового потенциала

Тема 3. Трудовой потенциал: оценка на различных уровнях

1. Трудовой потенциал работника
2. Трудовой потенциал организации
3. Трудовой потенциал общества

Модуль 2. Формирование и использование трудового потенциала

Тема 1. Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения

1. Трудовой потенциал женщин
2. Трудовой потенциал пожилых
3. Трудовой потенциал молодежи
4. Трудовой потенциал инвалидов

Тема 2. Формирование и использование трудового потенциала

1. Образование и здоровье как факторы формирования трудового потенциала
3. Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала
4. Международный опыт развития трудового потенциала

Тема 3. Барьеры в развитии трудового потенциала

1. Влияние моббинга на развитие трудового потенциала
2. Эмоциональное выгорание как барьер в развитии трудового потенциала
3. Дискриминация на рынке труда как препятствие в развитии трудового потенциала

Модуль 3. Направления развития трудового потенциала

Тема 1. Направления развития трудового потенциала

1. Развитие достойного труда
2. Рост удовлетворенности трудом как условие развития трудового потенциала
3. Повышение качества развития трудового потенциала
4. Развитие рабочего трудового потенциала
5. Влияние профессиональной мобильности на трудовой потенциал молодежи
6. Управление процедурой адаптации работника
7. Переподготовка и повышение квалификации персонала
8. Коучинг и лояльность как условия развития персонала
9. Стимулирование свободного времени как условие развития трудового потенциала
10. Лояльность персонала как элемент развития трудового потенциала

Тема 2. Управление развитием персонала организации

1. Развитие персонала: сущность, факторы, направления
2. Управление талантами
3. Планирование развития трудового потенциала
4. Управление развитием персонала

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;

- 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.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Для теоретического и практического усвоения дисциплины большое значение имеет самостоятельная работа студентов, которая может осуществляться студентами индивидуально и под руководством преподавателя.

Самостоятельная работа студентов предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную подготовку студентов к каждому практическому занятию.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Конфликтология», предусмотренная учебным планом в объеме 74 часа, представляет собой способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Конфликтология» выступают следующие:

- 1) проработка учебного материала;
- 2) работа с вопросами для самопроверки;
- 3) работа со статистическими и аналитическими данными;
- 4) изучение рекомендованной литературы;
- 5) поиск в Интернете дополнительного материала;

- 6) написание рефератов;
- 7) подготовка докладов;
- 8) подготовка презентаций;
- 9) выполнение кейс-заданий;
- 10) решение ситуационных задач.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой вид развернутого сообщения по определенной теме с использованием ранее опубликованной информации. Для реферата выбираются наиболее важные с научной точки зрения и достаточно исследованные факты, позволяющие проиллюстрировать актуальность избранной проблемы и указать способы ее решения.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке.

План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы. Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Объем реферата — от 5 до 15 машинописных страниц.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение

- текст работы (разбитый на разделы)
- заключение
- список литературы.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце — дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах, и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определённую тему.

В отличие от реферата доклад представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением

предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

Перечень основной и дополнительной литературы, рекомендуемой к использованию при написании рефератов и докладов по дисциплине «Развитие трудового потенциала», представлен в Разделе 8 данной рабочей программы.

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

7.1. Типовые контрольные задания

Тематика рефератов:

1. Трудовой потенциал: сущность, показатели, структура
2. Особенности формирования и использования трудового потенциала в РФ
3. Проблемы реализации и использования трудового потенциала в современных условиях
4. Трудовой потенциал: формирование, развитие, использование
5. Факторы, влияющие на развитие трудового потенциала
6. Трудовой потенциал предприятия: структура, формирование, развитие
7. Развитие трудового потенциала предприятия
8. Развитие трудового потенциала работника
9. Тенденции развития трудового потенциала в современных условиях
10. Управление развитием трудового потенциала организации
11. Проблемы развития трудового потенциала России
12. Развитие трудового потенциала региона
13. Развитие трудового потенциала как условие роста благосостояния

населения

14. Социально-экономическое содержание и динамика трудового потенциала
15. Перспективы использования зарубежного опыта развития трудового потенциала в российской экономике.
16. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное развитие трудового потенциала.
17. Влияние демографических процессов на формирование трудового потенциала.
18. Человеческий потенциал: оценка, состояние и проблемы развития
19. Человеческий капитал: сущность, структура, содержание
20. Инвестиции в человеческий капитал: оценка эффективности
21. Зарубежные концепции человеческого капитала
22. Коучинг в системе развития трудового потенциала.
23. Личностные факторы профессиональной карьеры.
24. Методы оценки потенциала сотрудников.
25. Моббинг: сущность, эволюция, причины и последствия.
26. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности
27. Дискриминация на рынке труда: формы проявления, факторы, результаты
28. Особенности развития трудового потенциала рабочих кадров
29. Обучение как процесс накопления человеческого капитала.
30. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
31. Удовлетворенность работой: сущность, элементы, критерии
32. Свободное время как условие развития трудового потенциала
33. Роль профессиональной адаптации в формировании персонала современной организации
34. Сущность, цели и виды трудовой адаптации
35. Управление адаптацией: этапы, показатели, функции
36. Опыт планирования карьеры персонала за рубежом.
37. Особенности мотивации карьеры в России и за рубежом.
38. Особенности формирования социального пакета персонала.
39. Феномен лояльности персонала и эволюция форм лояльности.
40. Причины и последствия нелояльности персонала.
41. Способы нейтрализации негативных последствий нелояльности.
42. Управление развитием персонала в современной организации
43. Особенности в управлении талантливыми сотрудниками в организации
44. Роль профессиональной ориентации в становлении карьеры.
45. Содержание, факторы и этапы саморазвития.
46. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
47. Сущность и программы поддержки развития персонала.

Примерные тестовые задания

1) Под словом «потенциал» обычно понимают?

1. природные данные (способности), образование, воспитание и жизненный опыт;
2. средства, запасы, источники, которые могут быть использованы;
3. возможности участия человека, сотрудников предприятия, в целом населения страны в производстве и обмене благ;
4. обобщенная характеристика меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов.

2) Трудовой потенциал – это:

1. экономически активное население;
2. качественная оценка рабочей силы;
3. численность занятых в экономике;
4. трудоспособная часть населения.

3) Многоуровневая, интегральная категория, характеризующая количество, качество и меру способности к осуществлению общественно полезной деятельности той части трудоспособного населения, которая желает и готова работать, определяя возможности приведения в действие других составляющих экономического потенциала через конкретную систему форм и отношений занятости - это:

1. социальный потенциал;
2. трудовой потенциал;
3. экономический потенциал;
4. человеческие ресурсы.

4) При каком подходе на основании характеристик трудового потенциала можно дать оценку наличных ресурсов и потенциальных возможностей человека для достижения определенных результатов и обеспечения функционирования экономической системы того или иного уровня:

1. ресурсный подход;
2. факторный подход;
3. отождествление понятия «трудовой потенциал» с понятием «рабочая сила»;
4. интегральный подход.

5) Что понимают под качеством трудового потенциала?

1. совокупная возможность реально или потенциально вовлеченных в производственный процесс людей как носителей рабочей силы;
2. источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области;

3. совокупность демографических и социально-экономических характеристик;

4. совокупность способностей человека к труду, состоящих из психофизиологических, интеллектуальных, социально-мотивационных, адаптационных и других элементов, отражающие конкурентоспособность рабочей силы и определяемые через такие показатели, как креативность, инновационность, адаптивность и т.д.

б) Изменение качества трудового потенциала в соответствии с потребностями экономики страны (региона), позволяющее повысить конкурентоспособность трудового потенциала и эффективность его использования в региональной экономике – это:

1. развитие трудового потенциала;
2. качество трудового потенциала;
3. формирование трудового потенциала;
4. воспроизводство трудового потенциала.

7) На взгляд ..., к компонентам трудовой потенциала относятся психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные компоненты:

1. О. Стакановой;
2. Н. Шаталовой;
3. Т. Хлоповой и М. Дьякович;
4. Н. Римашевской.

8) Трудовой потенциал работника включает в себя:

1. психофизиологический потенциал, индивидуальный потенциал, квалификационный потенциал;
2. психофизиологический потенциал, индивидуальный потенциал, демографический потенциал;
3. психофизиологический потенциал, квалификационный потенциал, личностный потенциал;
4. психофизиологический потенциал, профессиональный потенциал, квалификационный потенциал.

9) К основным компонентам трудового потенциала большинство отечественных и зарубежных экономистов относят:

1. здоровье, образование, творчество, профессионализм;
2. здоровье, образование, нравственность, творчество, профессионализм;
3. здоровье, нравственность, творчество, профессионализм;
4. здоровье, образование, нравственность, творчество.

10) Предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта - это:

1. трудовой потенциал работника;
2. трудовой потенциал предприятия;
3. трудовой потенциал общества;
4. трудовой потенциал коллектива работников.

11) Совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала ...

1. личности;
2. предприятия;
3. общества;
4. региона.

12) Структурными элементами трудового потенциала предприятия в соответствии с работой являются:

1. индивидуальный потенциал работника, психофизиологический потенциал, демографический потенциал предприятия, этнокультурный потенциал предприятия;

2. индивидуальный потенциал работника, потенциал организации труда на предприятии, этнокультурный потенциал предприятия;

3. индивидуальный потенциал работника, потенциал организации труда на предприятии, демографический потенциал предприятия, этнокультурный потенциал предприятия;

4. индивидуальный потенциал работника, потенциал организации труда на предприятии, демографический потенциал предприятия, психофизиологический потенциал.

13) К компонентам трудового потенциала предприятия не относится:

1. кадровая;
2. организационная;
3. экономическая;
4. профессиональная.

14) Какая компонента связана с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление и отмирание старых профессий, усложнение и повышение функционального содержания трудовых операций:

1. кадровая;
2. организационная;
3. психофизиологическая;
4. профессиональная.

15) Что понимается под трудовым потенциалом общества?

1. потенциальная возможность той части населения разного пола и возраста, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для производства материальных благ или оказания услуг;

2. потенциал трудоспособной части населения, обладающей физическими и умственными возможностями, необходимыми для производства материальных благ или оказания услуг;

3. потенциал занятых и безработных, неработающих пенсионеров и инвалидов, учащихся и студентов, слушателей и курсантов дневных форм обучения, лиц, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и т.п.

4. экономический, потенциал населения страны.

16) Трудовой потенциал общества зависит от:

1. уровня развития производительных сил, состояния здоровья населения, уровня образования и профессиональной подготовки;

2. состояния здоровья населения, от уровня образования и профессиональной подготовки, нравственного воспитания;

3. миграционной подвижности населения, обновления основных фондов предприятий, экономической политики государства, взаимодействия субъектов социального партнерства;

4. уровня развития производительных сил, состояния здоровья населения, от уровня образования и профессиональной подготовки, нравственного воспитания.

17) Постоянное возобновление численности и качественного состава трудоспособной части населения в соответствии с потребностями социально-экономического развития страны– это:

1. формирование трудового потенциала;

2. перераспределение трудового потенциала;

3. использование трудового потенциала;

4. развитие трудового потенциала.

18) На этапе производства совокупного воспроизводства трудового потенциала:

1. выполняется процесс адаптации трудового потенциала к разным видам деятельности и конкретным рабочим местам;

2. осуществляется приобретение возможности работы через систему образования, профессиональную подготовку, регулярное техническое обслуживание, восстановление потенциала рабочей силы на основе потребляемых благ (как духовных, так и материальных);

3. реализации накопленных за время становления знаний, навыков и опыта;

4. осуществляется восстановление физической работоспособности трудового потенциала носителей, а также его качественных и количественных характеристик.

19) К качественным характеристикам трудового потенциала не относятся:

1. половозрастная структура;
2. психофизиологические;
3. адаптационные;
4. креативные.

20) Понимание сущности и значения инноваций, а также содействие созданию необходимых для них условий – это:

1. инновационная восприимчивость;
2. инновационная модернизация;
3. инновационная компетентность;
4. инновационный процесс.

21) Профессиональная компетентность – это:

1. знания своей специальности с учетом экономической ситуации, умением будущего специалиста разбираться в реальной экономической обстановке, на основе теоретической базы в области экономики;
2. наличие подготовки к какому-нибудь делу, работе;
3. совокупность основных, типичных черт, характеризующих компетенции по должности;
4. значительность, влияние, зависящая от доверия или других причин.

22) Совокупность инновационных возможностей, высокой профессиональной компетентности и способностей персонала осуществлять инновационное развитие предприятия на основе научно-технического прогресса, знания и широкого применения современных информационных технологий на всех этапах своего развития, включая образовательный – это:

1. технический потенциал;
2. научный потенциал персонала;
3. трудовой потенциал;
4. инновационный потенциал персонала.

23) Инновационный потенциал персонала не определяется:

1. отношением персонала к предстоящим и происходящим изменениям;
2. состоянием психологического климата трудового коллектива;
3. отношением руководителей к инновациям и их способностями к работе в изменившихся условиях;
4. состоянием процессов демократизации управления и информационного обеспечения инновации.

24) Корпоративный коучинг – ... :

1. позитивные изменения цикла деятельности организации посредством активизации внутренних ресурсов и влияния на внешние условия, корректировка целей;
2. определение «точек роста» (корпоративных, личностных);
3. выявление «проблемных зон» развития организации (посредством организации «мозгового штурма» и других технологий коучинга);
4. создание инновационных технологий с целью дальнейшего развития организации.

25) Достойный труд – ...

1. труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность;
2. целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.;
3. труд квалифицированного работника, обладающего определенной профессией;
4. труд конкретного работника преобразующего предмет природы с целью придания ему определенной полезности и создающий потребительную стоимость.

26) К критериям достойного труда не относится ...:

1. трудовой доход;
2. наличие гендерного неравенства;
3. условия труда;
4. стабильность занятости.

27) Развитие персонала – это ...:

1. процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
2. процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
3. обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
4. возвращение временно утраченной приспособленности к определенным условиям деятельности.

28) Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения:

1. досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;
2. понижение в должности; аттестация сотрудника;
3. горизонтальное перемещение; обучение;

4. вознаграждение сотрудника.

29) К объективным факторам развития персонала относятся:

1. потребности организации в профессионалах; уровень профессиональных знаний, умений и навыков работника и др.;
2. индивидуальные свойства и состояния персонала организации; иерархия мотивов и др.;
3. динамика жизненных циклов; гражданская позиция и др.;
4. требования к персоналу, основанные на профессиональных нормах; иерархия ценностных ориентаций кадров и др.

30) Стратегия развития персонала организации – это ...:

1. изменение личностных ценностей, которое требует усвоения знаний и навыков;
2. процесс изменения качества личности как субъекта профессионального труда, результат повышения профессионализма и специального образования, профессионального совершенствования и самоопределения работника;
3. совокупность форм, методов и средств, направленная на планомерное и заранее спроектированное обучение и перемещение рабочих от простого к сложному, содержательному труду, от низших к высшим ступеням профессионального мастерства, которые работник потенциально может пройти;
4. совокупность действий и последовательность принимаемых решений, позволяющие оценить, проанализировать и разработать необходимую систему воздействий на персонал для обеспечения достижения им требуемого совокупного конкурентоспособного потенциала с целью реализации выбранной стратегии развития организации.

Примерные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (экзамену)

1. Человеческий потенциал: общая характеристика
2. Человеческий капитал и его составляющие
3. Трудовой капитал: сущность, характерные черты, показатели
4. Интеллектуальный капитал: содержание, структура, методы оценки
5. Риски в управлении трудовым потенциалом
6. Сущность и компоненты трудового потенциала
7. Социально-экономические факторы развития трудового потенциала
8. Региональные факторы развития трудового потенциала
9. Гудвилл трудового потенциала
10. Методы развития трудового потенциала
11. Трудовой потенциал работника
12. Трудовой потенциал организации
13. Трудовой потенциал общества
14. Трудовой потенциал женщин

15. Трудовой потенциал молодежи
16. Трудовой потенциал пожилых
17. Трудовой потенциал инвалидов
18. Образование как фактор формирования трудового потенциала
19. Здоровье как фактор формирования трудового потенциала
20. Занятость как условие использования трудового потенциала
21. Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала
22. Международный опыт развития трудового потенциала
23. Моббинг: сущность, типология, последствия
24. Эмоциональное выгорание как барьер в развитии трудового потенциала
25. Дискриминация на рынке труда как препятствие в развитии трудового потенциала
26. Развитие рабочего трудового потенциала
27. Развитие достойного труда
28. Повышение качества развития трудового потенциала
29. Коучинг как условия развития персонала
30. Влияние профессиональной мобильности на трудовой потенциал
31. Лояльность как условия развития персонала
32. Переподготовка и повышение квалификации персонала
33. Рост удовлетворенности трудом как условия развития трудового потенциала
34. Стимулирование свободного времени как условия развития трудового потенциала
35. Корпоративная культура как фактор развития трудового потенциала
36. Планирование карьеры как условия управления трудовой карьерой
37. Управление процедурой адаптации работника
38. Развитие персонала: сущность, факторы, направления
39. Управление талантами
40. Планирование развития трудового потенциала
41. Управление развитием персонала

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

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).

2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

Критерии оценки тестов:

По дисциплине тесты могут использоваться для текущего контроля по каждой теме. Критерии оценки по 100-балльной шкале: каждый вариант содержит по 20 тестов. За каждый правильно выполненный тест выставляется 5 баллов.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50% и промежуточного контроля – 50%.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий – 10 баллов (на каждом занятии)
- участие на практических занятиях – 70 баллов (на каждом занятии)
- выполнение самостоятельной работы – 20 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 70 баллов,
- решение ситуационных заданий – 30 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса

1. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения 15.06.2021).
2. Образовательный блог по дисциплине. [Электронный ресурс]. - URL: <http://alievar.blogspot.com/> (дата обращения 15.06.2021).

б) основная литература:

1. Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2020. – 281 с.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 192 с.
3. Ермишина Е.Б. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Е.Б. Ермишина. – Электрон. текстовые данные. —

Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 106 с. – 978-5-93926-306-1. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html> (дата обращения: 03.11.2021)

4. Скляревская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2015. – 304 с. – 978-5-394-02340-8. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52296.html> (дата обращения: 03.11.2021)

в) дополнительная литература:

1. Апенько С.Н., Захарченко Е.В. Оценка и развитие трудового потенциала персонала предприятий в антикризисном управлении: Монография. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2007. – 240 с.

2. Алиева П.Р., Мирзабалаева Ф.И. Социально-экономические факторы развития трудового потенциала региона / Монография. – Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. – 146 с.

3. Гулин, К.А. Трудовой потенциал региона / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – С. 13.

4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – 944 с.

5. Одегов Ю.Г., Бычин В.Б., Андреев К.Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. Саратов: Изд-во Саратовского Государственного Университета, 2003. – 261с.

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

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – Москва. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 15.06.2021)

2. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения обо всех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. – Махачкала, 2018. – URL: <http://elib.dgu.ru> (дата обращения: 15.06.2021)

3. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/> (дата обращения: 15.06.2021)

4. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения: 15.06.2021)

5. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 15.06.2021)

6. Сайт кафедры «Экономика труда и управление персоналом» ДГУ [Электронный ресурс]. – URL: <http://cathedra.dgu.ru/?id=1348> (дата

обращения: 15.06.2021)

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Оптимальным путем освоения дисциплины является посещение всех лекций и практических занятий и выполнение предлагаемых заданий в виде докладов, тестов и устных вопросов.

На лекциях рекомендуется деятельность студента в форме активного слушания, т.е. предполагается возможность задавать вопросы на уточнение понимания темы и рекомендуется конспектирование основных положений лекции. На практических занятиях деятельность студента заключается в активном слушании выступлений других студентов, предоставлении собственных результатов самостоятельной работы, участии в обсуждении рефератов, выполнении контрольных заданий и т.п.

При подготовке к практическому занятию студенты должны, прежде всего, изучить конспект лекций по заданной теме, ознакомиться с соответствующим разделом в учебнике (законодательном документе), рекомендованном в качестве основной литературы. При желании студент может ознакомиться и с дополнительной литературой, использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Необходимо обратить внимание на периодику, чтобы использовать более «свежий» материал.

Форма работы с литературой должна быть разнообразной - начиная от комментированного чтения и кончая выполнением различных заданий на основе прочитанной литературы. Например, составление плана прочитанного материала; подбор выписок из литературы по заданным вопросам; конспектирование текста.

Для изучения курса студентам необходимо использовать лекционный материал, учебники и учебные пособия из списка литературы, статьи из периодических изданий, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

При подготовке к практическим занятиям, а также при написании рефератов могут использоваться поисковые сайты сети «Интернет», информационно-справочная система «Консультант+», а также Интернет-ресурсы, перечисленные в разделе 9 данной программы. Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ, а также учебные материалы, размещенные на образовательном блоге Алиевой П.Р. <http://alievap.blogspot.com/>. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

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

Лекционный зал на 30 человек, стандартная учебная аудитория для группы на 20-25 чел., мультимедиапроектор, ноутбук, доступ к сети Интернет.