

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Основы трудовой деятельности

Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
факультета управления

Образовательная программа бакалавриата
38.03.05 Бизнес-информатика

Профиль подготовки
Корпоративные информационные системы

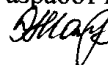
Форма обучения
очная

Статус дисциплины: базовая

Махачкала, 2022 год

Рабочая программа дисциплины «Основы трудовой деятельности» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика от «29» июля 2020г. № 838.

Разработчик кафедра «Экономика труда и управления персоналом»

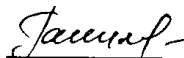
 Магомаева Э.Р., к.э.н., доц.

Рабочая программа дисциплины одобрена:

На заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от «16» 02 2022 г., протокол № 5

/Зав. кафедрой  Магомедов М.М.

На заседании методической комиссии факультета управления от «16» 03 2022 г., протокол № 6

Председатель  Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «23» 03 2022 г., № 6

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Основы трудовой деятельности» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика, и разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО, компетентностным подходом, реализуемым в системе высшего образования.

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

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием теоретических знаний и практических навыков в области управления человеческими ресурсами, рационального регулирования социально – трудовых отношений с учетом реальных процессов, происходящих в рыночных условиях хозяйствования и международных стандартов качества трудовой жизни.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных – УК-2, общепрофессиональных – ОПК-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, глоссария и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе 72 в академических часах по видам учебных занятий

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Основы трудовой деятельности» является формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений возникающих между людьми в процессе трудовой деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Основы трудовой деятельности» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика. Дисциплина «Основы трудовой деятельности» базируется на знаниях основ экономической теории; социологии; статистика труда; макроэкономики; микроэкономики.

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

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
--	---	---------------------------------	--------------------

	<i>соответствии с ОПОП</i>		
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.И-1. Понимает базовые принципы постановки задач и выработки решений.	Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах	Устный опрос, письменный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование
	УК-2.И-2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		
ОПК-5. Способен организовывать взаимодействие с клиентами и партнерами в процессе решения задач управления жизненным циклом информационных систем и информационно-коммуникационных технологий	ОПК-5.И-1. Демонстрирует навыки эффективного взаимодействия с клиентами и партнерами. ОПК-5.И-2. Демонстрирует навыки командной работы. ОПК-5.И-3. Умеет проводить переговоры и разрешать конфликты. ОПК-5.И-4. Имеет навыки организации профессионального обучения клиентов и партнеров.	Знает методы эффективной коммуникации с клиентами и партнерами; навыки командной работы; имеет представление об ИТотрасли, стартапах и ИТкоммуникационных технологиях. Умеет Выявлять и реализовывать возможности, создаваемые технологическими инновациями, и преобразовывать ИТинновации в устойчивую организационную ценность; применять методы командной работы; проводить переговоры и разрешать конфликты; проводить профессиональное обучение клиентов и партнеров. Владеет способами обеспечения поддержки инноваций и организационных изменений с использованием ИТ; навыками проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений; взаимодействие со специалистами заказчика/исполнителя в процессе решения задач управления жизненным циклом ИТ-инфраструктуры предприятия; взаимодействие со специалистами заказчика/исполнителя в процессе решения задач управления информационной безопасностью ИТинфраструктуры предприятия; планирование и организация работы малых проектно-внедренческих групп; подготовка контрактов, оформление документации на разработку, приобретение или поставку ИС и ИКТ;	Командная работа и лидерство, УП, Основы трудовой деятельности,

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

Форма обучения – очная

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Контроль	
<i>Модуль 1. Теоретические основы экономики труда</i>								
1	Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами	8		2	2	4		Опрос, оценка выступлений, защита рефератов, проверка заданий
2	Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия	8		2	2	4		защита рефератов, проверка заданий
3	Рынок труда: структура, сегментация, регулирование	8		2	2	4		Опрос, оценка выступлений, защита рефератов, проверка заданий
4	Производительность труда: методы, факторы и резервы роста	8		2	2	10		защита рефератов, решение задач,
5	Заработная плата: организация в рыночной экономике	8		2	2	10		Опрос, оценка выступлений, защита рефератов, решение задач
<i>Итого по модулю 1:</i>		24		6	6	12		тестирование
<i>Модуль 2. Методы оценки производительности и вознаграждения труда</i>								
1	Уровень и качество жизни населения	8		2	2	6		написание рефератов, решение задач
2	Социальная защита населения	8		2	2	4		защита рефератов, проверка заданий
3	Трудовые конфликты в организации	8		2	2	4		защита рефератов, проверка заданий
4	Социальное партнерство	8		-	2	4		защита рефератов, проверка заданий
<i>Итого по модулю 2:</i>		32		6	8	18		тестирование
<i>Зачет</i>								
ИТОГО:					16	18		

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

Модуль 1. Теоретические основы экономики труда

Тема 1.1. Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами

Предмет и задачи экономики труда. Понятия и сущность экономической категории «труд». Труд как основа развития общества и важный фактор производства. Содержание и характер труда. Структура наук о труде и персонале.

Объект экономики труда. Социально-экономическая структура экономики труда: организация, интенсивность, напряженность, тяжесть, профессионализм, компетентность, производительность, эффективность труда, управление трудом, качество трудовой жизни, рабочей среды и труда.

Роль и сущность труда в развитии человека и общества. Его основные функции: физиологическая, психологическая, социальная, экономическая. Характеристика основных понятий, связанных с трудом. Труд как фактор производства и как объект продажи на рынке труда. Взаимосвязь понятий «труд», «рабочая сила», «экономически активное население». Стоимость труда. Виды труда. Труд как объект государственной политики.

Взаимосвязь экономики труда с другими науками, исследующими социально-трудовые процессы (статистика труда, экономическая теория, трудовое право, физиология труда, психология труда, нормирование труда, рынок труда, нормирование труда, организация труда и др.).

Тема 1.2. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия

Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления. Условия эффективной реализации трудового потенциала общества. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы. Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление.

Соотношение категорий «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал». Роль государства, работодателей и семьи в формировании человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций.

Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения. Демографическая и миграционная политика государства, ее цели и направления.

Кадровый состав предприятий. Функциональная структура кадров. Явочная, списочная, общая численность. Коэффициенты движения персонала. Сущность и структура трудового коллектива.

Тема 1.3. Рынок труда: структура, сегментация, регулирование

Рынок труда: сущность, содержание. Модели рынка труда. Сегментация рынка труда. Структура рабочей силы. Безработица и ее формы. Занятость и ее виды.

Социально-трудовые отношения в условиях формирования рыночных отношений. Социальное партнерство. МОТ: кодекс, конвенции, рекомендации. Субъекты социально-трудовых отношений. Роль профсоюзов. Качество трудовой жизни.

Международное разделение труда. Миграция населения. Экспорт рабочей силы. Российские проблемы рынка труда. Сущность государственной политики регулирования занятости. Основные направления и механизмы.

Тема 1.4. Производительность труда: методы, факторы и резервы роста

Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства. Теории производительности труда. Общая и частная производительность труда. Производительность общественного труда, локальная и индивидуальная производительность труда.

Производительность и эффективность труда. Затраты труда. Интенсивность и напряженность труда. Трудоемкость. Средний продукт труда. Предельный продукт труда. Предельная производительность труда и спрос на труд.

Методы измерения уровня производительности труда. Показатели производительности труда. Разновидности выработки и трудоемкости продукции.

Условия роста производительности труда и их классификация. Факторы и резервы роста производительности труда и их классификация. Управление повышением производительности труда. Влияние экономической, финансовой, налоговой политики государства на уровень и динамику производительности труда.

Производительность труда и демографические тенденции в стране. Изменение возрастной структуры населения и динамика трудоотдачи. Занятость и производительность труда: механизм зависимости.

Тема 1.5. Заработная плата: организация в рыночной экономике

Сущность заработной платы. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Сущность и элементы тарифной системы. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда. Простые системы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Поощрительные системы. Доплаты и надбавки. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.

Формы оплаты труда работников и их назначение. Повременная и сдельная оплата труда. Их разновидности и условия применения. Премияльная система оплаты труда. Назначение, сущность и виды премий.

Особенности оплаты труда в различных секторах экономики. Экономическая сущность систем и форм оплаты труда, их классификация. Варианты регулирования заработной платы - государственный и договорной. Минимальная заработная плата. Нормативные документы, определяющие порядок установления работникам тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в условиях рыночной экономики.

Модуль 2. Методы оценки производительности и вознаграждения труда

Тема 2.1. Уровень и качество жизни населения

Современные концепции качества жизни. Соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни», «стоимость жизни». Модели качества жизни: объективная, субъективная и комплексная. Составляющие качества жизни, их взаимосвязь.

Уровень и качество жизни населения: понятие, компоненты, показатели, факторы. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. Индекс развития человеческого потенциала.

Характеристика современного состояния уровня и качества жизни. Механизмы регулирования уровня жизни. Социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Потребительский бюджет: сущность, функции, виды, методы формирования. Потребительская корзина как основа расчета стоимости жизни. Построение региональных потребительских корзин.

Пути повышения уровня жизни населения. Направления и методы повышения качества трудовой жизни: гуманизация и обогащение труда, повышение «гибкости» трудовой жизни, трудовая демократия, кружки качества, автономные бригады, самоорганизованные коллективы, трудовая мотивация.

Показатели дифференциации доходов, коэффициенты дифференциации доходов. Уровень неравенства в распределении доходов (кривая Лоренца). Степень неравенства (коэффициент Джини).

Государственная политика доходов и ее регуляторы. Зарубежный опыт регулирования доходов населения.

Тема 2.2. Социальная защита населения

Социальная защита как важнейшая функция государства. Субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты. Правовые и организационные основы системы социальной защиты. Принципы социальной защиты. Виды социальной защиты (социальное обеспечение, социальная помощь, социальная поддержка), их назначение, принципы и критерии установления. Формы социальной защиты.

Типы государственной политики в области социальной защиты населения. Финансирование мероприятий, связанных с социальной защитой населения. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. Виды социальных пособий (трансфертов) и порядок их назначения.

Пенсионное обеспечение. Определение, субъекты, объекты, ресурсы и проблемы пенсионной реформы. Солидарно-страховой и накопительные принципы пенсионных систем. Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты. Адресная социальная помощь.

Тема 2.3. Трудовые конфликты в организации

Понятие конфликта. Причины и функции конфликтов. Структура и типы социальных конфликтов. Объективные и психологические составляющие конфликта. Динамика конфликта.

Трудовой конфликт: субъекты, предмет и управление. Факторы снижения жизненного уровня и падения производства как конфликтогены в сфере труда.

Социальная дифференциация. Конфликты в социальных группах, их разрешение. Забастовка как социальный феномен. Признаки забастовки, их основные причины. Типы и виды забастовок, их участники. Российское законодательство о забастовках.

Тема 2.4. Социальное партнерство

Содержание, принципы и организация социального партнерства. Социальное партнерство в переходной экономике. Принципы и организации деятельности социальных партнеров. Объединения предпринимателей и их деятельность в сфере социально-трудовых отношений. Роль профсоюзов в социально-трудовых отношениях. Государство в системе социального партнерства. Виды договоров и соглашений стороны договорного процесса, порядок их заключения, сроки разработки и содержание договоров. Профилактика и управление конфликтами в организации и в сфере управления.

4.4. Темы практических занятий

Модуль 1. Теоретические основы экономики труда

Тема 1.1. Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами

1. Предмет, объект и задачи экономики труда.
2. Содержание и характер труда.
3. Роль, виды и основные функции труда в развитии человека и общества.
4. Взаимосвязь экономики труда с другими науками, исследующими социально-трудовые процессы.

Тема 1.2. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия

1. Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления.
2. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы.
3. Роль государства, работодателей и семьи в формировании человеческого капитала.
4. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения.
5. Сущность и структура трудового коллектива предприятия.

Тема 1.3. Рынок труда: структура, сегментация, регулирование

1. Рынок труда: сущность, содержание. Модели рынка труда.
2. Сегментация рынка труда. Безработица и занятость.
3. Российские и региональные проблемы рынка труда.
4. Сущность и основные направления государственной политики занятости.

Тема 1.4. Производительность труда: методы, факторы и резервы роста

1. Производительность и эффективность труда.
2. Трудоемкость. Разновидности выработки и трудоемкости продукции.
3. Показатели и методы измерения уровня производительности труда.
4. Условия, факторы и резервы роста производительности труда и их классификация.
5. Управление повышением производительности труда.

Тема 1.5. Заработная плата: организация в рыночной экономике

1. Сущность, функции, элементы и принципы организации заработной платы.
2. Формы и системы оплаты труда. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
3. Премияльная система оплаты труда: назначение, сущность и виды.
4. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в условиях рыночной экономики.

Модуль 2. Методы оценки производительности и вознаграждения труда

Тема 2.1. Уровень и качество жизни населения

1. Уровень и качество жизни населения: понятие, компоненты, показатели, факторы.
2. Индекс развития человеческого потенциала.
3. Социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Потребительский бюджет. Потребительская корзина.
4. Направления и методы повышения уровня и качества трудовой жизни.
5. Государственная политика доходов и ее регуляторы в России и за рубежом.

Тема 2.2. Социальная защита населения

1. Субъекты, объекты, принципы и модели социальной защиты.
2. Виды социальной защиты: назначение, принципы и критерии установления.
3. Формы социальной защиты и типы государственной политики в области социальной защиты населения.
4. Виды социальных пособий (трансфертов) и порядок их назначения.
5. Пенсионное обеспечение. Сущность и виды социального страхования.

Тема 2.3. Трудовые конфликты в организации

1. Понятие, причины и функции конфликтов.
2. Структура, типы и динамика социальных конфликтов.
3. Трудовой конфликт: субъекты, предмет, причины и регулирование.
4. Забастовка: феномен, признаки, основные причины, типы и виды забастовок.
5. Содержание, принципы и организация социального партнерства.

Тема 2.4. Социальное партнерство

1. Основные принципы и система социального партнерства.
2. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений

3. Проблемы развития социального партнерства в России и пути их решения.

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.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Экономика 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.

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. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. 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 повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством 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 составляется 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.

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.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Тематика рефератов:

1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
2. Формирование и регулирование системы социально-трудовых отношений в переходной экономике.
3. Эффективность труда и ее показатели.
4. Факторы и резервы роста производительности труда (на примере предприятия).
5. Сущность и значение организации труда на предприятии.
6. Особенности стимулирования труда на предприятиях различных форм собственности.
7. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
8. Рынок труда: сущность, структура, модели.
9. Безработица как социально-экономическое явление в условиях кризиса.
10. Регулирование рынка труда: российский и зарубежный опыт.
11. Социальное партнерство и рынок труда.
12. Роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений.
13. Инвестиции в человеческий капитал: виды и эффективность.
14. Мотивация трудового поведения персонала в условиях финансово-экономического кризиса.
15. Социальный контроль в сфере труда.
16. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров.
17. Дискриминация на рынке труда.
18. Формирование этических отношений в трудовом коллективе.
19. Уровень жизни и его показатели.
20. Формирование системы социальных гарантий, защиты и поддержки населения на современном этапе.
21. Сущность и структура трудовой адаптации.
22. Виды, структура и источники доходов населения.
23. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы измерения.

24. Показатели социального качества среды жизнедеятельности населения.
25. Уровень и качество жизни населения: система показателей и определяющие факторы.
26. Индекс человеческого развития: методика расчета, региональные различия.
27. Направления повышения «гибкости» трудовой жизни.
28. Потребительский бюджет: сущность, виды, методы формирования.
29. Типы политики доходов и их влияние на качество жизни населения.
30. Особенности и рычаги государственного регулирования доходов.
31. Взаимосвязь роста национального богатства страны с уровнем жизни населения.
32. Особенности реформирования заработной платы в России.
33. Внутрифирменная политика заработной платы и современные модели трудового вознаграждения.
34. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.
35. Особенности политики доходов и качества жизни в Скандинавских странах.
36. Эволюция концепции «качества жизни» в экономически развитых странах.
37. Формы и виды социальной защиты: российский и зарубежный опыт.
38. Развитие социального страхования в Российской Федерации.
39. Организация социального страхования за рубежом.
40. Особенности организации социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
41. Государственное страхование по безработице.
42. Особенности социальной защиты военнослужащих.
43. Система пенсионного обеспечения.
44. Доходы от собственности, предпринимательской деятельности и самозанятости.
45. Доходы населения, занятого в неформальном секторе.

Типовые контрольные задания

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

Образец тестового задания

1) *К мерам косвенного регулирования доходов относят:*

1. эмиссию денег, налоговые льготы, контроль над инфляцией и валютным курсом, рекомендации по составлению тарифных сеток в организациях частного сектора;
2. установление минимальных социальных стандартов, единой тарифной сетки для работников бюджетной сферы, утверждение порядка назначений и расчета пенсий;
3. установление валютного коридора, минимальной заработной платы, прожиточного минимума;
4. установления уровня оплаты труда, размеров премирования, льгот и компенсаций, режимов труда и отдыха, минимальной заработной платы.

2) *Социальный стандарт – это:*

1. сложившийся уровень потребления тех или иных благ, который признается приемлемым большинством населения или представителей той или иной общественной группы;
2. сложившийся уровень участия в политических мероприятиях и забастовках,
3. доля теневой экономики в ВВП, динамика преступности;
4. доля расходов на образование, науку, здравоохранение и культуру в ВВП.

3) *Качество жизни - это:*

1. социальные результаты экономического и политического развития страны, включающие продолжительность жизни, условия и охрану труда, обеспечение прав человека и т.п.;
2. развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан;
3. количество материальных благ и услуг реально потребляемых населением или необходимых для удовлетворения потребностей в определенный период времени, выраженное в денежной форме.

4) *Децильный коэффициент концентрации доходов – это:*

1. соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся десятые доли наиболее и наименее обеспеченного населения;
2. соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся двадцатые доли наиболее и наименее обеспеченного населения;
3. соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся тридцатые доли наиболее и наименее обеспеченного населения.

5) *Индекс развития человеческого потенциала представляет собой:*

1. среднеарифметическое трех индексов - ожидаемой продолжительности жизни, уровня образования и ВВП на душу населения (в долларах по паритету покупательной способности);
2. среднеарифметическое трех индексов - ожидаемой продолжительности жизни, уровня развития культуры и ВВП на душу населения (в долларах по паритету покупательной способности);
3. среднеарифметическое трех индексов - уровня развития социальной сферы, уровня безработицы и среднедушевых доходов населения.

6) *Доходы населения – это:*

1. совокупность поступлений денежных и натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления;
2. совокупность поступлений денежных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления;
3. совокупность поступлений натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления.

7) *Система социальных гарантий – это:*

1. предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости;
2. минимальные социальные стандарты в области доходов, заработной платы, потребления, занятости, социального обеспечения;
3. институты и организации, обеспечивающие медицинское и социальное страхование, пенсионное обеспечение, минимальные социальные гарантии, выплату пособий, дотаций и льготы малообеспеченным слоям населения.

8) *Социальные трансферты – это:*

1. выплаты государством или фирмой домохозяйствам денежных средств (или передача товаров и услуг), составляющие часть совокупных доходов граждан (пособия, стипендии, дотации, другие выплаты по социальному обеспечению, а также бесплатные услуги);
2. услуги, обеспечиваемые за счет средств социального страхования: оплата лечебно-профилактической помощи и лекарств, содержание домов-интернатов, покрытие части затрат на переподготовку безработных, социальную реабилитацию и трудоустройство инвалидов.

9) *Коллективный договор – это:*

1. правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем работниками на предприятии, в учреждении, организации;
2. неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров по вопросам социально-трудовых отношений.

10) *При почасовой повременной оплате труда расчет заработной платы производится исходя:*

1. часовой тарифной ставки работника и фактически отработанных им часов за расчетный период;
2. дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен);
3. твердых ставок (окладов) за месяц, числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы за месяц, и числа рабочих дней фактически отработанных в данном месяце.

11) *Сдельные расценки рассчитываются исходя из:*

1. тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени);
2. тарифной ставки первого разряда, формы оплаты труда и установленной нормы выработки (времени).
3. система сдельной оплаты труда, когда единицей его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку.

12) *Сдельно-прогрессивная оплата труда – это:*

1. система сдельной оплаты труда, при которой оплата в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх базы – по повышенным сдельным расценкам;
2. система сдельной оплаты труда, при которой результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников;
3. система сдельной оплаты труда, когда единицей его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку.

13) *К видам безработицы относятся:*

1. явная, скрытая, фрикционная, структурная, циклическая, естественная, застойная, институциональная;
2. явная, неформальная, частичная, гибкая, дополнительная, вторичная, застойная, институциональная.

14) *Циклическая безработица – это форма безработицы, связанная:*

1. со спадом в экономике;
2. с текучестью рабочей силы;
3. с несоответствием структуры спроса на рабочую силу со структурой ее предложения.

15) *Бестарифная система оплаты труда – это:*

1. разновидность зарплаты, при которой заработок каждого работника представляет собой его долю в заработанном коллективном фонде оплаты труда и зависит от квалификационного уровня работника, КТУ в формировании коллективных результатов, а также отработанного времени;
2. разновидность зарплаты, при которой заработок каждого работника представляет собой его долю в заработанном коллективном фонде оплаты труда и зависит от качества и количества затраченного труда.

16) *К доходам неработающих граждан относятся:*

1. доходы, получаемые до их участия в трудовой деятельности, доходы временно неработающих граждан, доходы граждан, завершивших трудовую деятельность;
2. пенсии по старости, пенсии по инвалидности, благотворительная помощь, доходы от ценных бумаг;
3. доходы от торговой деятельности, доходы от основных средств, доходы от депозитарных вкладов.

17) *По основным видам занятости трудовые доходы населения могут быть классифицированы на:*

1. доходы от занятости по основному месту работы, доходы от вторичной занятости, доходы от самозанятости;
2. пенсии, пособия, стипендии, социальные трансферты, доходы от самозанятости;
3. доходы от собственности, дивиденды, натуральные доходы.

18) *Прожиточный минимум – это:*

1. стоимостная оценка минимальной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы;
2. стоимостная оценка рациональной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы;
3. стоимостная оценка максимальной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

19) *Абсолютная концепция бедности базируется на:*

1. установлении минимального перечня основных потребностей и размера ресурсов, требуемых для их удовлетворения;
2. соотношении уровня благосостояния с уровнем материальной обеспеченности, преобладающем в той или иной стране.

20) *К мерам прямого регулирования доходов относят:*

1. единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы, утверждение размера, порядка назначений и расчета пенсий и пособий, индексация доходов и сбережений;
2. эмиссию денег, налоговые льготы, контроль над инфляцией и валютным курсом, рекомендации по составлению тарифных сеток в организациях частного сектора;
3. установления уровня оплаты труда, размеров премирования, льгот и компенсаций, режимов труда и отдыха, минимальной заработной платы.

21) *Уровень жизни – это:*

1. развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан;
2. количество материальных благ и услуг реально потребляемых населением или необходимых для удовлетворения потребностей в определенный период времени, выраженное в денежной форме;
3. социальные результаты экономического и политического развития страны, включающие продолжительность жизни, условия и охрану труда, обеспечение прав человека и т.п.

22) *Социальное вспомоществование (помощь) – это:*

1. предоставление государством социальных благ и услуг социально уязвимым группам населения на основе проверки нуждаемости;
2. гарантированный государством минимальный уровень заработной платы, пенсий, пособий, компенсаций и бесплатных услуг;
3. предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости;

23) *Социальное партнерство – это:*

1. метод решения социально-экономических проблем и противоречий, возникающих между работниками наемного труда, работодателями и государством, путем переговоров между ними;
2. метод решения проблем и противоречий, возникающих между государствами, путем переговоров между ними;
3. метод решения коллективных трудовых между работниками наемного труда и государством, путем переговоров между ними.

24) *Генеральное соглашение – это:*

1. соглашение, заключаемое между общероссийскими представителями объединений наемных работников, работодателями и государством по вопросам условий труда, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда;
2. соглашение, заключаемое между Правительством республики, Советом Федерации профсоюзов республики и республиканскими объединениями работодателей по вопросам условий труда, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда;
3. соглашение, заключаемое между отраслевыми профсоюзами, работодателями и государством по вопросам условий труда, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда;

25) *Повременная форма оплаты труда – это:*

1. начисление заработка работнику в соответствии с его тарифной ставкой (окладом) исходя из присвоенного ему квалификационного разряда и отработанного времени;
2. начисление заработка работнику за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам.

26) *Косвенная сдельная оплата труда – это:*

1. система сдельной оплаты труда, при которой результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников;
2. система сдельной оплаты труда, когда единицей его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку;
3. разновидность сдельной оплаты труда, когда расценки за каждую единицу продукции после определенного уровня выполнения норм снижаются.

27) *Регрессивная сдельная система оплаты труда – это:*

1. разновидность сдельной оплаты труда, когда расценки за каждую единицу продукции после определенного уровня выполнения норм снижаются;
2. система сдельной оплаты труда, при которой результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников;

3. система сдельной оплаты труда, при которой оплата в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх базы – по повышенным сдельным расценкам.

28) *Вторичная занятость – это:*

1. дополнительная трудовая деятельность вне основного места работы;
2. официально не зарегистрированная экономическая деятельность;
3. официально не зарегистрированная экономическая деятельность, занятые которой не платят налоги;
4. гибкие формы и графики работы.

29) *Инвестиции в человеческий капитал – это:*

1. затраты на образование, здравоохранение, повышение мобильности работников;
2. затраты на образование, трудоустройство, приобретение недвижимости;
3. затраты на здравоохранение, отдых, повышение мобильности работников;

30) *Минимальная заработная плата - это:*

1. минимальный размер вознаграждения за работу по полной ставке, установленный государством;
2. минимальный уровень пенсионного обеспечения, установленный государством;
3. скорректированные располагаемые доходы;
4. денежная помощь, которая выдается безработным при наличии стажа, уплаты соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда в течение определенного срока.

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля

1. Предмет, содержание и задачи курса «Основы трудовой деятельности»
2. Дискриминация на рынке труда: виды, последствия.
3. Производительность труда: сущность, показатели и методы расчета.
4. Основные этапы развития экономики труда в России. Взаимосвязь «Основы трудовой деятельности» с другими дисциплинами, изучающими социально-трудовые отношения.
5. Инвестиции в человеческий капитал.
6. Факторы и резервы роста производительности труда.
7. Роль труда в развитии человека и общества. Классификация видов труда.
8. Роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношениях.
9. Индекс развития человеческого потенциала.
10. Трудовые ресурсы: сущность, формирование и использование.
11. Особенности формирования нетрудовых доходов в неформальном и теневом секторах.
12. Дифференциация доходов населения: показатели и социально-экономические последствия.
13. Фазы формирования трудовых ресурсов.
14. Политика регулирования доходов в России и за рубежом.
15. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.

16. Социально-трудовые отношения: общая характеристика, виды.
17. Роль социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.
18. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
19. Индексация доходов как метод компенсации потерь доходов населения.
20. Рынок труда: сущность, модели, регулирование.
21. Структура трудовых ресурсов.
22. Уровень жизни населения в условиях формирования рыночной модели экономики.
23. Основные функции и принципы организации оплаты труда.
24. Показатели и методы измерения производительности труда.
25. Место и роль социального страхования в системе социальной защиты населения.
26. Формы и элементы организации оплаты труда.
27. Качество жизни населения.
28. Повременная форма и системы оплаты труда.
29. Сущность и элементы организации труда на предприятии.
30. Сущность и основные компоненты качества жизни населения
31. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
32. Нормирование как основа организации труда.
33. Система пенсионного обеспечения в России
34. Доходы населения: сущность, структура, регулирование.
35. Тарифная система оплаты труда рабочих и служащих.
36. Доплаты и надбавки к заработной плате их виды и назначение.
37. Внешний и внутренний рынок труда. Причины образования внутренних рынков.
38. Оплата труда работников бюджетной сферы.
39. Сущность государственного страхования по безработице
40. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни.
41. Бестарифная система оплаты труда.
42. Социально-экономическая сущность безработицы, её виды, показатели и методы их измерения.
43. Формы и системы оплаты труда.
44. Сущность, принципы и организация социального партнерства в России.
45. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
46. Структура доходов сотрудника предприятия.
47. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
48. Сдельная форма и системы организации труда.
49. Заработная плата как социально-экономическая категория.
50. Миграция: выгоды и издержки. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России.
51. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
52. Регулирование заработной платы.
53. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения.

- 54.Трудовые конфликты: причины, последствия, управление.
- 55.Особенности стимулирования труда на предприятиях различных форм собственности на современном этапе.
- 56.Сущность, функции и причины конфликтов.
- 57.Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
- 58.Сущность, структура и основные характеристики рынка труда.
- 59.Сущность, классификация и функции переговоров.
- 60.Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты.
- 61.Понятие, формы и виды занятости населения.
- 62.Условия труда: понятие, классификация, критерии и методы оценки.
- 63.Причины и последствия дифференциации доходов населения.
- 64.Безработица как социально-экономическое явление, причины и последствия.
- 65.Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты, особенности воспроизводства.
- 66.Показатели и факторы, влияющие на качество трудовой жизни.
- 67.Уровень жизни и система социальных гарантий, поддержки населения.
- 68.Демографическая политика государства, ее цели, направления и меры.
- 69.Удовлетворенность трудом: сущность, содержание.

7.2. 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

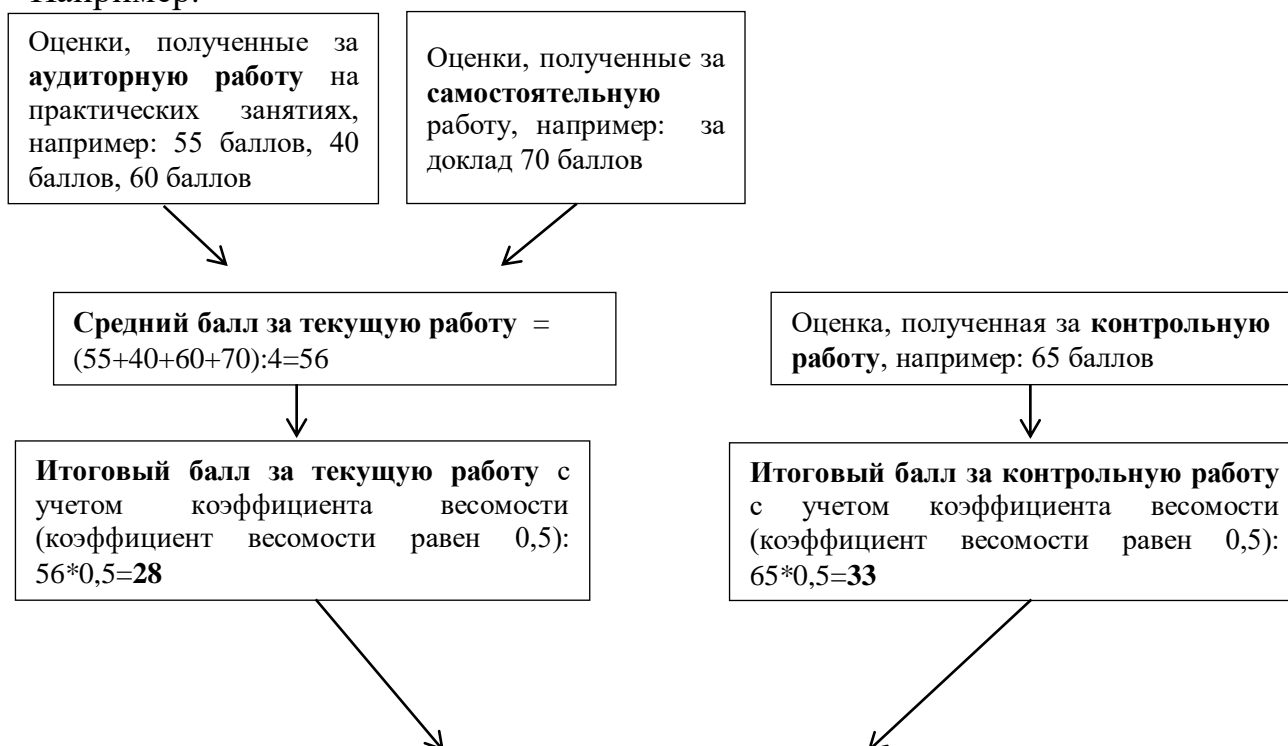
«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«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 по дисциплине в «зачтено» или «не зачтено»

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по дисциплине
0-50	Не зачтено
51-100	Зачтено

Например:



8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Гужова О.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / О.А. Гужова. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 98 с. — 978-5-9585-0672-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58837.html> (дата обращения: 4.06.2018)

2. 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: 4.06.2018)

3. Костюченко Т.Н. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 165 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76065.html> (дата обращения: 4.06.2018)

4. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практ. для акад. бакалавриата / Одегов, Юрий Геннадьевич, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015. 7386 с.

б) дополнительная литература:

1. Алиев И., Горелов Н., Ильина Л. Экономика труда. Теория и практика. Учебник. – М.: ИД ЮРАЙТ, 2014. – 670с.
2. Корнейчук Б.В. Экономика труда : учеб. пособие / Корнейчук, Борис Васильевич. - М.: Гардарики, 2007. - 286 с.
3. Рофе А. Экономика труда. Учебник. – М.: ИД КноРус, 2015. – 376с.
4. Мазин, А. Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов/ А.Л. Мазин . 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.- 574 с.
5. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html> (дата обращения: 4.06.2018)

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

1. eLibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека/научн.электронная библиотека //http://www.elibrary.ru/

2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных]: / Даг. Гос. Ун-т. – Махачкала – Доступ из сети ДГУ или после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в Интернет. – URL: / <http://www.moodle.dgu.ru> (дата обращения: 4.06.2018)

3. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит., поступающих в фонд НБ ДГУ/ Дагестанский гос. Ун-т. – Махачкала, 2010. – Режим доступа: <http://elib.dgu.ru/> , свободный (дата обращения: 4.06.2018)

4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / <http://www.biblioclub.ru/> (дата обращения: 4.06.2018)

5. www.Garant.ru- база “Гарант”

6. www.Ptru.ru -проблемы теории и практики управления

7. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)

8. www.econ.msu.ru/demografia (сайт «Демография России и Российской империи»)

9. www.hro.ru/hrm (онлайновый журнал «Управление персоналом»)

10. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)

11. www.info.gks.ru (официальные статистические данные Госкомстата РФ)

12. www.programs-gov.ru – Федеральные Целевые Программы

13. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)

14. www.trud.ru («Труд»)

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Основы трудовой деятельности» 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 дисциплины поможет студентам получить современные представления об особенностях воспроизводства рабочей силы, формирования и использования трудовых ресурсов; сущности, показателях и методах производительности труда, выявлении факторов и резервов роста производительности труда и т.д.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для выполнения своей профессиональной деятельности.

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 и оценкой

потребительских свойств, ассортимента товаров, приобретению навыков сравнительной характеристики их потребительной ценности. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению (например, вопросы, связанные с организацией технического регулирования в Республике Дагестан), заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы. Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в научных журналах.

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 и образовательный блог преподавателя ([http:// alievap.blogspot.ru/](http://alievap.blogspot.ru/)). Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

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

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, учебных заданий.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (411 ауд., 434 ауд., 402 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.