

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 05.10.2023 09:01:15
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

Утверждено:
на заседании кафедры истории, философии и
социально-гуманитарных наук
протокол № 11 от 29.06.2018 г.
Зав. кафедрой подписано ЭЦП /Гареев И.С.

Согласовано:
Председатель УМК
социально-гуманитарного
факультета
подписано ЭЦП /Билалова Л.М.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
для заочной формы обучения**

Государственное регулирование рынка труда
Базовая часть

программа бакалавриата

Направление подготовки (специальность)
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Муниципальное управление

Квалификация
Бакалавр

Разработчик (составитель) <u>Доцент</u> (должность, ученая степень, ученое звание)	<u>подписано ЭЦП /Ценева Е.А.</u> (подпись, Фамилия И.О.)
--	--

Для приема: 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 г.

Бирск 2018 г.

Составитель / составители: Ценева Е.А.

Рабочая программа дисциплины утверждена (или актуализирована) на заседании кафедры истории, философии и социально-гуманитарных наук протокол № ____ от «____» _____ 20__ г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от «____» _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от «____» _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от «____» _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от «____» _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	11
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	11
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	26
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	26
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	27
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	27

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине: «Государственное регулирование рынка труда»:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Знать организационные структуры, стратегию управления человеческими ресурсами организаций.	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);	
	2. Знает способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	
	3. Знает основные параметры управленческих решений и формы осуществления административных процессов	умение определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21);	
Умения	1. Умеет проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);	
	2. Умеет проводить аудит человеческих ресурсов.	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения	

		стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	
	3. Умеет определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	умение определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21);	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);	
	2. Владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и проведения аудита человеческих ресурсов	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	
	3. Владеет навыками определения параметров качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявления отклонений и принятия корректирующих мер	умение определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21);	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Государственное регулирование рынка труда» относится к базовой части.

Дисциплина изучается на 5 курсе в 14 сессии.

Цель изучения дисциплины: формирование знаний в области государственного регулирования рынка труда, умений и навыков, направленных на проектирование организационных структур, разработку стратегий управления человеческими ресурсами организаций, распределение и делегирование полномочий; использование мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, аудит человеческих ресурсов и осуществление диагностики организационной культуры; определение параметров качества управленческих решений и осуществление административных процессов, выявление отклонений и принятии корректирующих мер

Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, сформированных в результате освоения студентами следующих дисциплин: Государственное регулирование экономики, Основы маркетинга, Инновационный менеджмент. Знания, умения и навыки, сформированные в рамках данной дисциплины имеют содержательно-логическую взаимосвязь с дисциплинами: Региональная экономика и управление, Развитие малого бизнеса в регионе. Знания, умения и навыки, полученные студентами при освоении дисциплины необходимы для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РФ
ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Государственное регулирование рынка труда» на 14 сессию
заочная
форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	21.7
лекций	8
практических/ семинарских	8
лабораторных	4
контроль самостоятельной работы (КСР)	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	1.7
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	114.5
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	7.8

Форма контроля:
Экзамен 14 сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)						Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		Лек	Лаб	П	Эк	Ко Р	СР С			
5 курс / 14 сессия										
1	Рынок труда: сущность и место в рыночной системе									
1.1	<p>Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования</p> <p>Понятие «рынок труда», вводная характеристика основных понятий и определений: «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «экономически активное население», «экономически неактивное население». Воспроизводство трудовых ресурсов и формирование трудовых ресурсов в национальной экономике. Состав и статус трудовых ресурсов в России по классификации МОТ. Характеристика рынка труда. Функции рынка труда, составные части рынка труда (совокупный спрос на труд, совокупное предложение труда, удовлетворенный спрос на труд).</p>	2	1	2			28	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Конспект	Контрольная работа, Тестирование, Семинар

	Текущий рынок труда и его элементы.									
1.2	<p>Безработица: понятие, показатели. Виды и формы безработицы. Социально-экономические последствия безработицы</p> <p>Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного. Виды безработицы и их характеристика: фрикционная, структурная и циклическая. Уровень безработицы, показатели безработицы (общая безработица, регистрируемая или официальная безработица, численность безработных, продолжительность безработицы, коэффициент рынка труда и др.). Социально – экономические последствия безработицы, инфляция и безработица.</p>	2	1	2			29	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Конспект	Контрольная работа, Тестирование, Семинар
2	Механизм реализации мер государственной политики занятости									
2.1	<p>Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.</p> <p>Особенности рынка труда. Государство как субъект рыночных отношений. Кейнсианская политика занятости и формирование социального государства. Неолиберальная политика занятости. Проблемы государственного регулирования рынка труда в постиндустриальном обществе. Рынок</p>	2	1	2			28. 5	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Конспект	Контрольная работа, Семинар, Тестирование

	труда в России и политика занятости в переходный период.									
2.2	<p>Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики</p> <p>Социально-экономическая сущность занятости населения (полная, продуктивная, эффективная и социально полезная занятость). Вторичная занятость. Народно – хозяйственные и территориальные пропорции занятости. Политика занятости на федеральном и региональном уровне. Социальная защита экономически активного населения в условиях рыночной экономики.</p>	2	1	2			29	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Конспект	Контрольная работа, Семинар, Кейс-задания
3	Контрольная работа					1	0.5			
4	Экзамен				1		9			
Итого по 5 курсу 14 сессии		8	4	8	1	1	124			
Итого по дисциплине		8	4	8	1	1	124			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и формулировка компетенции: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

Этап освоения компетенции (уровень)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
Первый этап (уровень)	Знает организационные структуры, стратегию управления человеческими ресурсами организаций.	Не удовлетворительно знает организационные структуры, стратегию управления человеческими ресурсами организаций.	Удовлетворительно знает организационные структуры, стратегию управления человеческими ресурсами организаций.	Хорошо знает организационные структуры, стратегию управления человеческими ресурсами организаций.	Отлично знает организационные структуры, стратегию управления человеческими ресурсами организаций.
Второй этап (уровень)	Умеет проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Не удовлетворительно умеет проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности и за осуществляем	Удовлетворительно умеет проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности и за осуществляем	Хорошо умеет проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности и за осуществляем	Отлично умеет проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности и за осуществляем

		ые мероприятия	мероприятия		
Третий этап (уровень)	Владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Не удовлетворительно владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Удовлетворительно владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Хорошо владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Отлично владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Код и формулировка компетенции: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

Этап освоения компетенции (уровень)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
Первый этап (уровень)	Знает способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики	Не удовлетворительно знает способы организации групповой работы на основе знания процессов	Удовлетворительно знает способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой	Хорошо знает способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики	Отлично знает способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики

		групповой динамики	динамики		
Второй этап (уровень)	Умеет проводить аудит человеческих ресурсов.	Не удовлетворительно умеет проводить аудит человеческих ресурсов.	Удовлетворительно умеет проводить аудит человеческих ресурсов.	Хорошо умеет проводить аудит человеческих ресурсов.	Отлично умеет проводить аудит человеческих ресурсов.
Третий этап (уровень)	Владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и проведения аудита человеческих ресурсов	Не удовлетворительно владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и проведения аудита человеческих ресурсов	Удовлетворительно владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и проведения аудита человеческих ресурсов	Хорошо владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и проведения аудита человеческих ресурсов	Отлично владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и проведения аудита человеческих ресурсов

Код и формулировка компетенции: умение определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21);

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
Первый этап (уровень)	Знает основные параметры управленческих решений и формы осуществления административных процессов	Не удовлетворительно знает основные параметры управленческих решений и формы осуществления административных процессов	Удовлетворительно знает основные параметры управленческих решений и формы осуществления административных процессов	Хорошо знает основные параметры управленческих решений и формы осуществления административных процессов	Отлично знает основные параметры управленческих решений и формы осуществления административных процессов
Второй этап (уровень)	Умеет определять параметры качества управленческих	Не удовлетворительно умеет	Удовлетворительно умеет определять	Хорошо умеет определять параметры	Отлично умеет определять параметры

	решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры
Третий этап (уровень)	Владеет навыками определения параметров качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявления отклонений и принятия корректирующих мер	Не удовлетворительно владеет навыками определения параметров качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявления отклонений и принятия корректирующих мер	Удовлетворительно владеет навыками определения параметров качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявления отклонений и принятия корректирующих мер	Хорошо владеет навыками определения параметров качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявления отклонений и принятия корректирующих мер	Отлично владеет навыками определения параметров качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявления отклонений и принятия корректирующих мер

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	1. Знать организационные структуры, стратегию управления человеческими ресурсами организаций.	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять	Вопросы для контрольной работы № 1-6, Вопросы для конспекта № 1-3, Тест № 1-10, Темы для семинара № 1-2

		мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);	
	2. Знает способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	Вопрос № 7-12, Тест № 11-20, Вопрос № 4-7, Тема № 3
	3. Знает основные параметры управленческих решений и формы осуществления административных процессов	умение определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21);	Вопрос № 13-18, Тест № 21-30, Вопрос № 8-11, Тема № 4
2-й этап Умения	1. Умеет проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и	Тест № 31-45

		осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);	
	2. Умеет проводить аудит человеческих ресурсов.	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	Тест № 46-50
	3. Умеет определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	умение определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21);	Тест № 51-60
3-й этап Владеть навыками	1. Владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций,	Кейс -задание № 1-4

	мероприятия	планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);	
	2. Владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и проведения аудита человеческих ресурсов	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	Кейс-задания № 5-7
	3. Владеет навыками определения параметров качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявления отклонений и принятия корректирующих мер	умение определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21);	Кейс -задания № 8-10

Средством оценки сформированности компетенций по дисциплине являе(ю)тся зачет(ы), экзамен(ы).

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление

соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

Тест № 21-30

21. Участие предприятий в регулировании рынка руда обеспечивается формированием:

- а) структуры предложения на рынке труда
- б) структуры спроса на рабочую силу
- в) объема найма работников
- г) характеристик найма работников

22. Главными участниками рынка труда являются:

- а) Продавец и посетитель
- б) Покупатель и работник
- в) Работодатель и работник
- г) Работодатель и продавец

23. Изменения в уровне реальной заработной платы можно определить путем сопоставления номинальной заработной платы с динамикой одного из следующих показателей:

- а) нормы прибыли;
- б) уровня цен на товары и услуги;
- в) ставки налогообложения;
- г) продолжительности рабочей недели

24. Количество труда при его оплате учитывается с помощью:

- а) нормирования труда;
- б) тарифной системы оплаты труда;
- в) форм и систем оплаты труда.

25. Размер оплаты труда за каждую единицу рабочего времени устанавливается с помощью:

- а) нормирования труда;
- б) тарифной системы;
- в) форм и систем оплаты труда.

Тест № 31-45

31. К преимуществам рынка не относят...

32. Несовершенство (провалы) рынка могут быть смягчены...

33. Политика завышения цен на готовые товары и услуги и занижения цен на сырьё – это...

34. При изменении системы налогообложения доходов физических лиц с пропорциональной на прогрессивную дифференциация доходов населения иллюстрируется...

35. При изменении системы налогообложения доходов физических лиц с прогрессивной на пропорциональную дифференциация доходов населения иллюстрируется...

Тест № 1-10

1. Какие из перечисленных понятий относятся к рынку труда?

- а) Ликвидность
- б) Средства производства
- с) Рабочая сила
- д) Труд

2. Цена реализации труда или цена реализации рабочей силы – это:

- а) Оптовая цена
- б) Цена без НДС

с) Заработная плата

3. Какие элементы включает в себя современная структура рынка труда?

а) Производственную систему

б) Систему найма

с) Систему подготовки кадров

д) Систему переподготовки и переквалификации

4. Спрос на труд, и предложение труда прежде всего зависят от:

а) Цен на продукты питания

б) Мировых цен

с) Цен реализации труда

5. Укажите основные подходы к анализу механизма функционирования рынка труда:

а) Ленинизм

б) Монетаристская модель

с) Неоклассический

д) Марксизм

Тест № 11-20

11. Трудовые ресурсы — одна из форм выражения понятия:

а) «Финансовые ресурсы»

б) «Материальные ресурсы»

с) «Сырьевые ресурсы»

д) «Человеческие ресурсы»

12. Главной составной частью трудовых ресурсов является:

а) работники

б) предприниматели

с) наемная рабочая сила

д) все население страны

13. В качестве производительных сил общества рассматривается совокупность...

а) технологии и организации производств б) средств производства и научно-технического прогресса

с) рабочей силы и средств производств д) средств труда и предметов труда

14. Вся совокупность произведённых продуктов труда распадается на... а) средства производства и предметы потребления б) рабочую силу и средства труда

с) предметы труда и средства труда д) предметы труда и продукты труда

15. Средства производства включают... а) рабочую силу и предметы труда б) рабочую силу и средства труда

с) предметы труда и средства труда д) предметы труда и продукты труда

Тест № 46-50

46. В рыночной экономике ответ на вопрос о том, какие товары и услуги должны производиться в конечном итоге определяется...

47. Преобладание индивидуальной частной собственности считается отличительной чертой _____ экономической системы.

48. _____ обусловили (-ла) неизбежность дефицита товаров и услуг в административно-командной экономике.

49. К предмету изучения микроэкономики относятся...

50. В рыночной экономике основными действующими экономическими субъектами являются....

Тест № 51-60

51. Отличительным признаком олигополии является...

52. Монополией на рынке труда называется ситуация, когда...

53. К недобросовестной конкуренции не относятся...

- 54.Рост процентной ставки приводит к...
55.Автором уравнения обмена $MCHV=PCQ$ является...

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестовых заданий

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.

Критерии оценки:

Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %.

Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 %.

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 % и меньше.

Контрольная работа

Вопрос № 13-18

- 13.Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.
- 14.Безработица: понятие, показатели.
- 15.Социально-экономические последствия безработицы
- 16.Мобильность и регулирование рынка труда
- 17.Рынок труда в условиях глобализации
- 18.Способы регулирования рынка труда

Вопросы для контрольной работы № 1-6

- 1.Модели рынка труда (американская, японская, шведская, российская и др.)
- 2.Структура рынка труда. Основные элементы и субъекты рынка труда.
3. Теории занятости.
4. Политика занятости и социальные гарантии.
5. Причины безработицы в различных экономических целях.
6. Методы предупреждения и сокращения безработицы.

Вопрос № 7-12

- 7.Особенности российского рынка труда
- 8.Миграционные процессы в России.
- 9.Особенности безработицы в России.
- 10.Проблемы формирования общего рынка труда стран СНГ.
- 11.Международная миграция рабочей силы и межгосударственное сотрудничество.
- 12.Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания контрольной работы

Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом контрольной работы максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками

практической деятельности; кейс-задание решено на высоком уровне, содержит аргументацию и пояснения.

Критерии оценки:

Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если в теоретическом вопросе полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; кейс-задание решено на высоком уровне, содержит пояснения; тестовые задания решены выше, чем на 80%; уровень знаний, умений, владений – высокий.

Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если в теоретическом вопросе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; кейс-задание решено верно, но решение не доведено до завершающего этапа; тесты решены на 60-80%. Уровень знаний, умений, владений – средний.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если в теоретическом вопросе усвоено основное, но непоследовательно; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; в решение кейс-задания верно выполнены некоторые этапы; тесты решены на 40-60%; уровень знаний, умений, владений – удовлетворительный.

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если в теоретическом вопросе не изложено основное содержание учебного материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий; тесты решены менее, чем на 40 %; уровень знаний, умений, владений – недостаточный.

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

Кейс -задание № 1-4

1. Проанализируйте ситуации и ответьте на вопросы.

«Спрос фирмы на труд является отрицательной функцией заработной платы, потому что при увеличении объема используемого труда фирма вынуждена нанимать менее квалифицированных работников и, следовательно, платит более низкую заработную плату». Обсудите это высказывание.

2. Дайте объяснение с позиций законов производного спроса следующим экономическим явлениям:

А. Спрос фирмы на труд более эластичен, чем спрос отрасли на труд.

Б. В некоторых отраслях, например в автомобилестроении, в разных странах используются технологии с одинаковым соотношением труда и капитала, несмотря на существенные различия в относительных уровнях заработной платы в этих странах.

В. Многие профсоюзы выступают за использование рабочей силы, квалификация которой подтверждена соответствующим сертификатом.

Кейс -задания № 8-10

Ответьте на вопросы.

8.Согласны ли вы с утверждением, что домохозяйства, в которых оба супруга работают, более склонны к миграции, чем те, где работает один из супругов, так как при двух работающих в семье вероятность того, что на новом месте хотя бы один из них получит более привлекательную работу, в два раза выше? Почему?

9.Согласны ли вы с тем, что поддержка свободной международной торговли означает также необходимость поддерживать неограниченную международную трудовую миграцию?

Кейс-задания № 5-7

5.В соответствии с теорией К. Маркса, сформулированной в середине XIX в., рост органического строения капитала (или фондовооруженности труда) должен был приводить к постоянному росту безработицы. Обсудите это теоретическое положение, используя ваши знания о спросе на различные виды труда. Верен ли тезис Д. М. Кейнса о том, что сокращение заработной платы не обязательно ведет к увеличению занятости?

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности. Критерии оценки: Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание. Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если задание проанализировано, установлены определенные причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет незначительные недочеты. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Конспект

Вопрос № 4-7

5.Дайте определение понятия«безработица». Виды безработицы.

6.Занятость как социально -экономическое явление.

7.Взаимосвязь понятий "занятость", рынок труда", "безработица.

8. Определение понятий «экономически активное население», «экономически неактивное население», «трудовые ресурсы».

Вопрос № 8-11

8.Характеристики качественного состава населения и трудовых ресурсов.

9. Структура занятости.

10. Социально-экономические и психологические последствия безработицы..Виды безработицы: краткая характеристика.

11. Воспроизводство населения: понятие, виды.

Вопросы для конспекта № 1-3

1. Рынок труда-регулятор занятости и безработицы..Определение понятия занятость. Правовые основания признания граждан безработными.

2. Виды занятости: понятие, содержание.

3. Временная занятость, определение понятия, основные формы.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения конспекта

Описание методики оценивания: при оценке написания студентом конспекта максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию; объем текста оптимальный; логическое построение и связность текста, полнота и глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей), визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала). Критерии оценки: Оценка «5» (отлично) оцениваются конспекты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; объем текста оптимальный, текст построен логично и последовательно, материал рассмотрен полно и глубоко (наличие ключевых положений, мыслей), используются элементы визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление аккуратное. Оценка «4» (хорошо) оцениваются конспекты, в которых раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; но в определении понятий допущены неточности, имеются незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; объем текста оптимальный, текст построен логично, ключевые положения не все выделены достаточно четко, оформление аккуратное. Оценка «3» (удовлетворительно) оцениваются конспекты, в которых отражено, только основное, но не последовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; имеются значительные пробелы в изложении материала, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Объем текста очень небольшой или наоборот превышает требуемый, ключевые положения не выделены. Имеются недочеты в оформлении. Оценка «2» (неудовлетворительно) оцениваются конспекты, в которых не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Имеются недочеты в оформлении.

Вопросы для семинаров

Тема № 3

Тема 3. Безработица: понятие, показатели. Виды и формы безработицы. Социально-экономические последствия безработицы

1. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного.
2. Виды безработицы и их характеристика: фрикционная, структурная и циклическая.
3. Уровень безработицы, показатели безработицы (общая безработица, регистрируемая или официальная безработица, численность безработных, продолжительность безработицы, коэффициент рынка труда и др.).
4. Социально – экономические последствия безработицы, инфляция и безработица.

Тема № 4

4. Мобильность и регулирование рынка труда. Рынок труда в условиях глобализации.

Международная миграция рабочей силы и межгосударственное сотрудничество.

1. Процессы глобализации и демографическая ситуация.
2. Трудовая миграция. Виды перемещения рабочей силы.
3. Миграционные процессы в России.
4. Современное положение России на международном рынке труда.
5. Проблемы госрегулирования и межгосударственного сотрудничества на рынке труда

Темы для семинара № 1-2

Тема 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования

1. Понятие «рынок труда», вводная характеристика основных понятий и определений: «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «экономически активное население», «экономически неактивное население».
2. Воспроизводство трудовых ресурсов и формирование трудовых ресурсов в национальной экономике.
3. Состав и статус трудовых ресурсов в России по классификации МОТ.
3. Характеристика рынка труда.
4. Функции рынка труда, составные части рынка труда (совокупный спрос на труд, совокупное предложение труда, удовлетворенный спрос на труд).
5. Текущий рынок труда и его элементы.

Тема 2. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики

1. Социально-экономическая сущность занятости населения (полная, продуктивная, эффективная и социально полезная занятость).
2. Вторичная занятость.
3. Народно – хозяйственные и территориальные пропорции занятости.
4. Политика занятости на федеральном и региональном уровне.
5. Социальная защита экономически активного населения в условиях рыночной экономики.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на семинаре

При оценивании ответа на семинаре следует уделять внимание тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто ли содержание понятий, верно ли использованы научные термины; использованы ли при ответе ранее приобретенные знания; раскрыты ли в процессе причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать знаниями, анализировать информацию. Критерии оценки: Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; ответ

самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания; раскрыты причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию. Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; демонстрируются хороший уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если недостаточно раскрыто основное содержание учебного материала, не последовательно; определения понятий недостаточно четкие; допущены ошибки и неточности в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если не раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий не четкие; допущены значительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию очень низкий.

Экзаменационные билеты

Экзамен (зачет) является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций. Структура экзаменационного билета: в билете указывается кафедра в рамках нагрузки которой реализуется данная дисциплина, форма обучения, направление и профиль подготовки, дата утверждения; билет может включать в себя теоретический(ие) вопрос(ы) и практическое задание (кейс-задание).

Примерные вопросы к экзамену, 5 курс / 14 сессия

1. Методы государственного регулирования рынка труда.
2. Направления совершенствования деятельности Правительства РФ на рынке труда.
3. Структура социально-трудовых отношений. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений.
4. Миграция на постсоветском пространстве.
5. Рынок труда и безработица в экономической теории
6. Рынок труда в постиндустриальном обществе
7. Факторы, влияющие на динамику безработных
8. Рынок труда в России
9. Теоретические основы рынка труда
10. Классификация рынков труда
11. Исторический опыт регулирования рынка труда
12. Программа занятости как механизм реализации на рынке труда
13. Основные задачи государственного регулирования на рынке труда
14. Предложение труда как объект государственного регулирования
15. Способы регулирования рынка труда
16. Инструменты государственного регулирования
17. Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.
18. Особенности российского рынка труда.
19. Мобильность и регулирование рынка труда
20. Рынок труда в условиях глобализации.

Образец экзаменационного билета

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ Кафедра истории, философии и социально-гуманитарных наук	
Дисциплина: Государственное регулирование рынка труда заочная форма обучения 5 курс 14 сессия	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 38.03.04 Государственное и муниципальное управление Профиль: Муниципальное управление
Экзаменационный билет № 1 1. Направления совершенствования деятельности Правительства РФ на рынке труда. 2. Программа занятости как механизм реализации на рынке труда 3. Кейс-задания	
Дата утверждения: __.__.____	Заведующий кафедрой _____

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на экзамене

При оценке ответа на экзамене максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки:

Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок.

Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий.

Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки.

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов.

Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная литература

1. Рынок труда региона. Формирование, функционирование и управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / И. П. Поварич , М. Д. Поварич .— Кемерово : Кемеровский

государственный университет, 2011 .— 404 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» . — ISBN 5-211-04642-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232459&sr=1>>.

Дополнительная литература

1. Кязимов, К.Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения : учебное пособие / К.Г. Кязимов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 160 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 110. - ISBN 978-5-4475-9907-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500364>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bashedu.ru/>.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/>.
7. Национальная платформа открытого образования proed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://npoed.ru/>.
1. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.bashkortostan.ru/>.
2. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

Программное обеспечение

1. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
2. Office Professional Plus - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159-ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021
3. Windows - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159- ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 12(СГФ)	Для самостоятельной работы	Настенный экран screer media,

		мультипроектор vivitek, компьютеры в сборе. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 2(ИСТ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска классная.
Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютеры в сборе. Программное обеспечение 1. Браузер Google Chrome 2. Office Professional Plus
Аудитория 4(ИСТ)	Для хранения оборудования	Доска классная, ноутбук asus fsr n2250. Программное обеспечение 1. Windows 2. Office Professional Plus
Аудитория 5(ИСТ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска классная, экран настенный, проектор acer, ноутбук asus fsr n2250. Программное обеспечение 1. Windows 2. Office Professional Plus