

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Косогорова Людмила Алексеевна
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 01.12.2022 11:12:04
 Уникальный программный ключ:
 4a47ce4135cc0671229e80c031ce72a914b0b6b4



**Частное образовательное учреждение высшего образования
 «ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, БИЗНЕСА И ТЕХНОЛОГИЙ»**

Кафедра «Менеджмента»

УТВЕРЖДАЮ:
 Проректор по учебной работе и
 региональному развитию
 _____ Шульман М.Г.
 «26» августа 2020 г

ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Укрупненная группа и направлений специальностей	38.00.00 Экономика и управление
Направление подготовки:	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль:	Государственная и муниципальная служба
Форма обучения	Очная(4.2.), очно-заочная(4.2.6 мес.) и заочная(4.2.6 мес.)

№ пп	На учебный год	ОДОБРЕНО на заседании кафедры		УТВЕРЖДАЮ заведующий кафедрой	
		Протокол	Дата	Подпись	Дата
1	2020- 2021	№ 1	«25» августа 2020 г.	<i>В. В. В.</i>	«15» 08 2020 г.
2	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
3	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
4	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.

**Калуга
 2020 г.**

ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФГОС ВО

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 10 декабря 2014 г. № 1567 дисциплина «Введение в специальность» входит в состав базовой части блока 1 – дисциплины (модули). Данная дисциплина, в соответствии с учебным планом института, является обязательной для изучения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины «Введение в специальность» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций в сфере деятельности бакалавра по направлению «Государственное и муниципальное управление».

Задачи дисциплины:

- определить сущность, структуру, механизмы функционирования и особенности рынка труда в современной экономике
- раскрыть концепцию государственного регулирования рынка труда, рассмотреть цели и задачи государственного регулирования рынка труда в России
- рассмотреть сущность и структуру занятости, обосновать политику занятости, социальные гарантии, народнохозяйственные и региональные пропорции занятости, рассмотреть социально-экономические причины безработицы, особенности предупреждения и сокращения безработицы в России
- выработать навыки применения теоретического инструментария к анализу отдельных направлений социально-экономической политики, рассмотреть направления совершенствования деятельности государственных органов в РФ на рынке труда по сокращению безработицы и росту социальной защищенности населения.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);

способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-6).

умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК-1);

После изучения дисциплины студенты должны:

- **Знать:**
- понятийный аппарат дисциплины
- теоретический материал дисциплины

- основные методы анализа социально-экономической информации по рынку труда;
- **уметь:**
- находить необходимую социально-экономическую и законодательную информацию, проверять ее достоверность и использовать при принятии управленческих решений;
- применять положения теории и практики государственного регулирования в сфере социально-трудовых отношений;
- **владеть:**
- с современным состоянием российского рынка труда;
- с механизмом реализации социально-экономической политики РФ;
- с особенностями и моделями государственного регулирования рынка труда в индустриальной, постиндустриальной и переходной экономике

4. ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела	№ п.п.	Тема	Формируемые компетенции
1	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».	ОПК-1
2	Тема 2. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.	2	Социально-экономическая сущность занятости населения (полная, продуктивная, эффективная и социально полезная занятость).	ОПК-2
3	Тема 3. Безработица: понятие, показатели.	3	Виды и формы безработицы. Социально-экономические последствия безработицы. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного. Виды безработицы и их характеристика: фрикционная, структурная и циклическая. Уровень безработицы,	ОПК-6
4	Тема 4. Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.	4	Особенности рынка труда. Государство как субъект рыночных отношений. Кейнсианская политика занятости и формирование социального государства. Неолиберальная политика занятости.	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-6
5	Тема 5. Особенности российского рынка	5	Методы, используемые государством для регулирования	ОПК-1, ОПК-2,

	труда.		рынка труда. Структура и функции органов государственного регулирования рынка труда в России. Роль Федеральной службы занятости РФ в регулировании рынка труда	
6	Тема 6. Мобильность и регулирование рынка труда.	6	Рынок труда в условиях глобализации. Международная миграция рабочей силы и межгосударственное сотрудничество.	ОПК-1, ОПК-6
7	Тема 7. Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда	7	Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений.	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-6, ПК-1

5. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКОЙ СХЕМЕ

Для изучения дисциплины, необходимы знания и умения из дисциплин, изучаемых ранее по учебному плану. Согласно учебному плану дисциплина «Введение в специальность» изучается в первом семестре при очной и очно-заочной форме и во втором семестре заочной формы обучения.

Компетенции, знания и умения, приобретаемые студентами после изучения дисциплины, будут использоваться ими в ходе осуществления профессиональной деятельности.

6. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ИХ ТРУДОЕМКОСТЬ

Очная форма обучения(4.г.)

Вид учебной работы	Всего часов (Зачетных единиц)	1 семестр
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3)	108 (3)
Лекции	19	19
Практические занятия (ПЗ)	38	38
Самостоятельная работа (СРС)	51	51
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

Очно-заочная форма обучения(4.г.6 мес.)

Вид учебной работы	Всего часов (Зачетных единиц)	1 семестр
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3)	108 (3)
Лекции	8	8
Практические занятия (ПЗ)	12	12
Самостоятельная работа (СРС)	84	84
Вид итогового контроля	Зачет с	Зачет с оценкой(4)

	оценкой(4)	
Заочная форма обучения(4.г.6 мес.)		
Вид учебной работы	Всего часов (Зачетных единиц)	2 семестр
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3)	108 (3)
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	12
Самостоятельная работа (СРС)	92	88
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой(4)	Зачет с оценкой(4)

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание разделов дисциплины

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

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). Текущий рынок труда и его элементы. Структура рынка труда, характеристика основных элементов и субъектов рынка труда. Функции государства в качестве субъекта рынка труда. Виды, модели и типы рынка труда. Мобильность рабочей силы, внутренний рынок труда. Модели рынка труда: американская, японская шведская, российская и др. Основные характеристики первичного и вторичного рынка труда. Сегментация рынка труда по классификационным признакам. Гибкость рынка труда.

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

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.

Тема 3. Безработица: понятие, показатели.

Виды и формы безработицы. Социально-экономические последствия безработицы. 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. Причины безработицы в разных экономических концепциях (классическая теория занятости, неоклассическая теория, монетаристская теория и др.).

Тема 4. Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.

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 труда в России и политика занятости в переходный период.

Тема 5. Особенности российского рынка труда.

Методы, используемые государством для регулирования рынка труда. Структура и функции органов государственного регулирования рынка труда в России. Роль Федеральной службы занятости РФ в регулировании рынка труда. Формирование и цели Государственного Фонда занятости. Федеральная миграционная служба при Правительстве РФ. Негосударственные структуры содействия занятости населения. Поддержка предпринимательства. Политика государства на рынке труда. Направления совершенствования деятельности правительства на рынке труда.

Тема 6. Мобильность и регулирование рынка труда.

Рынок труда в условиях глобализации. Международная миграция рабочей силы и межгосударственное сотрудничество. Процессы глобализации и демографическая ситуация. Трудовая миграция. Виды перемещения рабочей силы. Миграционные процессы в России. Современное положение России на международном рынке труда. Проблемы госрегулирования и межгосударственного сотрудничества на рынке труда

Тема 7. Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда

Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений. Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений. Основные принципы и система социального партнерства. Проблемы развития социального партнерства в России и пути их решения

7.2. Распределение разделов дисциплины по видам занятий Очная форма обучения(4.г.)

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудовое мкость	ЛК	ПЗ	СРС
1	Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования	15	3	5	7
2	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.	15	3	5	7
3	Безработица: понятие, показатели.	15	3	5	7
4	Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.	15	3	5	7
5	Особенности российского рынка труда.	15	3	5	7
6	Мобильность и регулирование рынка труда.	15	3	5	7
7	Социальное партнерство: проблемы	18	1	8	9

	становления и развитие рынка труда				
	Итого:	108	19	38	51

Очно-заочная форма обучения(4.г.6 мес.)

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудовое мкость	ЛК	ПЗ	СРС
1	Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования	14	1	1	12
2	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.	14	1	1	12
3	Безработица: понятие, показатели.	15	1	2	12
4	Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.	15	1	2	12
5	Особенности российского рынка труда.	15	1	2	12
6	Мобильность и регулирование рынка труда.	15	1	2	12
7	Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда	20	2	2	16
	Итого:	108	8	12	88

Заочная форма обучения(4.г.6 мес.)

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудовое мкость	ЛК	ПЗ	СРС
1	Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования	15,5	0,5	2	13
2	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.	15,5	0,5	2	13
3	Безработица: понятие, показатели.	15,5	0,5	2	13
4	Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.	15,5	0,5	2	13
5	Особенности российского рынка труда.	15,5	0,5	2	13
6	Мобильность и регулирование рынка труда.	14,5	0,5	1	13
7	Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда	16	1	1	14
	Итого:	108	4	12	92

8. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ

Учебным планом не предусмотрены.

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ДЛЯ ОЧНОЙ, ОЧНО-ЗАОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине.

Рекомендуемые темы для проведения практических занятий:

1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования
2. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.
3. Безработица: понятие, показатели.
4. Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.
5. Особенности российского рынка труда.
6. Мобильность и регулирование рынка труда.
7. Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда

10. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом не предусмотрены.

11. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ДЛЯ ОЧНОЙ, ОЧНО-ЗАОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

11.1. Общий перечень самостоятельной работы

Рекомендуется следующие виды самостоятельной работы:

- изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы;
- подготовка к зачету с оценкой в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации;
- самостоятельное изучение примеров и расчетов, представленных в лекционном курсе;
- дидактическое тестирование.

Очная форма обучения(4.г.)

№ п.п.	Темы	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля	Объем час.
1	Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	7
2	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	7
3	Безработица: понятие, показатели.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	7
4	Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	7
5	Особенности российского рынка труда.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для	Устный опрос, проверка тестов	7

		самостоятельной работы		
6	Мобильность и регулирование рынка труда.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	7
7	Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	9

Очно-заочная форма обучения(4.г.6 мес.)

№ п.п.	Темы	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля	Объем час.
1	Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	12
2	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	12
3	Безработица: понятие, показатели.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	12
4	Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	12
5	Особенности российского рынка труда.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	12
6	Мобильность и регулирование рынка труда.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	12
7	Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	16

Заочная форма обучения(4.г.6 мес.)

№ п.п.	Темы	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля	Объем час.
--------	------	-----------------------------------	----------------	------------

1	Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	13
2	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	13
3	Безработица: понятие, показатели.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	13
4	Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	13
5	Особенности российского рынка труда.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	13
6	Мобильность и регулирование рынка труда.	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	13
7	Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда	Заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов	14

11.2. Курсовая работа

Учебным планом не предусмотрена курсовая работа.

11.3. Контрольная работа

Учебным планом не предусмотрена.

11.4. Вопросы и задания для зачета с оценкой очная, очно-заочная и заочная форма обучения

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

11.5. Демонстрационный вариант теста

1. Побуждение к действию для достижения целей – это функция:
А) Мотивации;
Б) Организации;
В) Координации;
Г) Контроля.
2. Подсистема организации, оказывающая целевое воздействие, называется:
А) Управляемой;
Б) Управляющей;
В) Технической;
Г) Социальной.
3. То, чем управляют, называют:
А) Субъектом управления;
Б) Предметом управления;
В) Объектом управления;
Г) Верны ответы Б и В.
4. Способы воздействия субъекта управления на коллектив для достижения целей называют:
А) Функцией управления;
Б) Методом управления;
В) Принципом управления;
Г) Нет верного ответа.
5. Руководящие правила, основные положения и нормы поведения – это:
А) Функции управления;
Б) Методы управления;
В) Принципы управления;
Г) Нет верного ответа.
6. Управление – это серия непрерывных взаимосвязанных действий, поэтому управление трактуется как:
А) Наука;
Б) Искусство;
В) Процесс;

Г) Аппарат управления.

7. К исходным функциям управления, которые выделил А. Файоль, следует отнести:

- А) Предсказание, планирование, организацию, распорядительство, координирование и контроль;
- Б) Планирование, организацию, мотивацию и контроль;
- В) Прогнозирование, планирование, учет, анализ;
- Г) Верны ответы А и Б.

8. Решение о том, какими должны быть цели организации, относится к функции:

- А) Организации;
- Б) Планирования;
- В) Мотивации;
- Г) Предвидения.

9. В контроле как функции менеджмента можно выделить следующие аспекты:

- А) Установление стандартов, измерение, действия;
- Б) Установление стандартов и оценка;
- В) Измерение и оценка;
- Г) Измерение, действия и оценка.

10. Управленческое решение – это:

- А) Связующий процесс;
- Б) Выбор альтернатив;
- В) Коммуникация;
- Г) Верны ответы А и Б.

11. Все то, что находится вне организации и не подвластно руководству, называют:

- А) Системой;
- Б) Внешней средой;
- В) Внутренней средой;
- Г) Открытой системой.

12. Разделение работы по координированию действий от самих действий называют:

- А) Горизонтальным разделением труда;
- Б) Вертикальным разделением труда;
- В) Структурой;
- Г) Уровнем управления.

13. Средство преобразования сырья в конечные продукты называется:

- А) Задачей;
- Б) Методом;
- В) Технологией;
- Г) Предметом.

14. Главный, центральный фактор в системе управления:

- А) Люди;
- Б) Цели;
- В) Информация;
- Г) Технология.

15. Система с жестко фиксированными границами, не зависящая от окружающей среды:

- А) Закрытая;
- Б) Открытая;
- В) Сложная;
- Г) Система управления.

16. Организация – это:

- А) Открытая система;
- Б) Закрытая система;
- В) Система управления;
- Г) Подсистема управления.

17. Реакция среды на воздействие со стороны системы иллюстрирует:

- А) Контроль;
- Б) Принцип обратной связи;
- В) Коммуникации;
- Г) Принцип цепной связи;

18. Ожидание от индивида выполнения конкретных требований, когда он занимает определенную должность в организации, называют:

- А) Полномочиями;
- Б) Ответственностью;
- В) Обязательством;
- Г) Обязанностью.

19. Передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение, называют:

- А) Делегированием;
- Б) Обязанностью;
- В) Ответственностью;
- Г) Нет верного ответа.

20. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия работников на выполнение определенных задач называют:

- А) Делегированием;
- Б) Обязанностью;
- В) Ответственностью;
- Г) Полномочиями.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

ОПК -1 - владением навыками поиска, анализа и использования

нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;

ОПК – 2 - способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ОПК – 6 - способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК-1)

После изучения дисциплины студенты должны:

- **Знать:**

- понятийный аппарат дисциплины
- теоретический материал дисциплины
- основные методы анализа социально-экономической информации по

рынку труда;

- **уметь:**

- находить необходимую социально-экономическую и законодательную информацию, проверять ее достоверность и использовать при принятии управленческих решений;

- применять положения теории и практики государственного регулирования в сфере социально-трудовых отношений;

- **владеть:**

- с современным состоянием российского рынка труда;
- с механизмом реализации социально-экономической политики РФ;
- с особенностями и моделями государственного регулирования рынка

труда в индустриальной, постиндустриальной и переходной экономике

Тематическая структура дисциплины

№	Наименование раздела	№ п.п.	Тема	Планируемые результаты обучения (ПРО)
1	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».	ОПК-1
2	Тема 2. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.	2	Социально-экономическая сущность занятости населения (полная, продуктивная, эффективная и социально полезная занятость).	ОПК-2
3	Тема 3. Безработица: понятие, показатели.	3	Виды и формы безработицы. Социально-экономические	ОПК-6

			<p>последствия безработицы. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного. Виды безработицы и их характеристика: фрикционная, структурная и циклическая. Уровень безработицы,</p>	
4	<p>Тема 4. Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.</p>	4	<p>Особенности рынка труда. Государство как субъект рыночных отношений. Кейнсианская политика занятости и формирование социального государства. Неолиберальная политика занятости.</p>	<p>ОПК-1, ОПК-2, ОПК-6</p>
5	<p>Тема 5. Особенности российского рынка труда.</p>	5	<p>Методы, используемые государством для регулирования рынка труда. Структура и функции органов государственного регулирования рынка труда в России. Роль Федеральной службы занятости РФ в регулировании рынка труда</p>	<p>ОПК-1, ОПК-2,</p>
6	<p>Тема 6. Мобильность и регулирование рынка труда.</p>	6	<p>Рынок труда в условиях глобализации. Международная миграция рабочей силы и межгосударственное сотрудничество.</p>	<p>ОПК-1, ОПК-6</p>
7	<p>Тема 7. Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда</p>	7	<p>Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений.</p>	<p>ОПК-1, ОПК-2, ОПК-6, ПК-1</p>

Этапы формирования компетенций дисциплины «Введение в специальность»

ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности					
Знать (З.1)		Уметь (У.1)		Владеть (В.1)	
Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии
понятийный аппарат дисциплины; теоретический материал дисциплины	Темы лекций 1, 4,5,6,7 Вопросы к зачету с оценкой 1-8 Темы практических занятий 1, 4,5,6,7 Тестовые задания 1-6	применять положения теории и практики государственного регулирования в сфере социально-трудовых отношений	Темы лекций 1, 4,5,6,7 Вопросы к зачету с оценкой 1-8 Темы практических занятий 1, 4,5,6,7 Тестовые задания 1-6	с особенностями и моделями государственного регулирования рынка труда в индустриальной, постиндустриальной и переходной экономике	Темы лекций 1, 4,5,6,7 Вопросы к зачету с оценкой 1-8 Темы практических занятий 1, 4,5,6,7 Тестовые задания 1-6
ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений					
Знать (З.2)		Уметь (У.2)		Владеть (В.2)	
основные методы анализа социально-экономической информации по рынку труда	Темы лекций 2, 4,5,7 Вопросы к зачету с оценкой 9-15 Темы практических занятий 2, 4,5,7 Тестовые задания 7-11	применять положения теории и практики государственного регулирования в сфере социально-трудовых отношений	Темы лекций 2, 4,5,7 Вопросы к зачету с оценкой 9-15 Темы практических занятий 2, 4,5,7 Тестовые задания 7-11	с современным состоянием российского рынка труда; с механизмом реализации социально-экономической политики РФ	Темы лекций 2, 4,5,7 Вопросы к зачету с оценкой 9-15 Темы практических занятий 2, 4,5,7 Тестовые задания 7-11
ОПК-6 - способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности					
Знать (З.3)		Уметь (У.3)		Владеть (В.3)	
основные методы анализа социально-экономической информации по рынку труда	Темы лекций 3,4,6,7 Вопросы к зачету с оценкой 16-20 Темы практических занятий 3,4,6,7 Тестовые задания 12-20	находить необходимую социально-экономическую и законодательную информацию, проверять ее достоверность и использовать при принятии управленческих решений	Темы лекций 3,4,6,7 Вопросы к зачету с оценкой 16-20 Темы практических занятий 3,4,6,7 Тестовые задания 12-20	с современным состоянием российского рынка труда; с механизмом реализации социально-экономической политики РФ	Темы лекций 3,4,6,7 Вопросы к зачету с оценкой 16-20 Темы практических занятий 3,4,6,7 Тестовые задания 12-20
ПК-1 - умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения					

теоретические основы принятия управленческих решений - методы обоснования решений и их классификацию	Темы лекций 7 Вопросы к зачету с оценкой 16-20 Темы практических занятий 7 Тестовые задания 12-20	практически использовать приобретенные знания и навыки для решения конкретных задач принятия управленческих решений	Темы лекций 7 Вопросы к зачету с оценкой 16-20 Темы практических занятий 7 Тестовые задания 12-20	представлениями о роли и назначении принятия управленческих решений	Темы лекций 7 Вопросы к зачету с оценкой 16-20 Темы практических занятий 7 Тестовые задания 12-20
---	--	---	--	---	--

12.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания.

2.1. Вопросы и задания для зачета с оценкой и практических занятий для очной, очно-заочной и заочной формы обучения.

При оценке знаний на зачете с оценкой:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
4	Неудовлетворительно	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой

		излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

12.2.2. Тестирования

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
5	Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
6	Незачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

12.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

12.3.1 Рекомендуемые темы практических занятий

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине.

1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования
2. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики.
3. Безработица: понятие, показатели.
4. Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики.
5. Особенности российского рынка труда.
6. Мобильность и регулирование рынка труда.
7. Социальное партнерство: проблемы становления и развитие рынка труда

12.3.2. Вопросы и задания для зачета с оценкой для очной, очно-заочной и заочной формы обучения.

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

12.3.3. Примеры тестовых заданий

1. Побуждение к действию для достижения целей – это функция:
А) Мотивации;
Б) Организации;
В) Координации;
Г) Контроля.
2. Подсистема организации, оказывающая целевое воздействие, называется:
А) Управляемой;
Б) Управляющей;
В) Технической;
Г) Социальной.
3. То, чем управляют, называют:
А) Субъектом управления;
Б) Предметом управления;
В) Объектом управления;
Г) Верны ответы Б и В.
4. Способы воздействия субъекта управления на коллектив для достижения целей называют:
А) Функцией управления;
Б) Методом управления;
В) Принципом управления;
Г) Нет верного ответа.
5. Руководящие правила, основные положения и нормы поведения – это:
А) Функции управления;
Б) Методы управления;
В) Принципы управления;
Г) Нет верного ответа.
6. Управление – это серия непрерывных взаимосвязанных действий, поэтому управление трактуется как:
А) Наука;
Б) Искусство;
В) Процесс;
Г) Аппарат управления.
7. К исходным функциям управления, которые выделил А. Файоль, следует отнести:
А) Предсказание, планирование, организацию, распорядительство, координирование и контроль;
Б) Планирование, организацию, мотивацию и контроль;
В) Прогнозирование, планирование, учет, анализ;
Г) Верны ответы А и Б.
8. Решение о том, какими должны быть цели организации, относится к функции:

- А) Организации;
- Б) Планирования;
- В) Мотивации;
- Г) Предвидения.

9. В контроле как функции менеджмента можно выделить следующие аспекты:

- А) Установление стандартов, измерение, действия;
- Б) Установление стандартов и оценка;
- В) Измерение и оценка;
- Г) Измерение, действия и оценка.

10. Управленческое решение – это:

- А) Связующий процесс;
- Б) Выбор альтернатив;
- В) Коммуникация;
- Г) Верны ответы А и Б.

11. Все то, что находится вне организации и не подвластно руководству, называют:

- А) Системой;
- Б) Внешней средой;
- В) Внутренней средой;
- Г) Открытой системой.

12. Разделение работы по координированию действий от самих действий называют:

- А) Горизонтальным разделением труда;
- Б) Вертикальным разделением труда;
- В) Структурой;
- Г) Уровнем управления.

13. Средство преобразования сырья в конечные продукты называется:

- А) Задачей;
- Б) Методом;
- В) Технологией;
- Г) Предметом.

14. Главный, центральный фактор в системе управления:

- А) Люди;
- Б) Цели;
- В) Информация;
- Г) Технология.

15. Система с жестко фиксированными границами, не зависящая от окружающей среды:

- А) Закрытая;
- Б) Открытая;
- В) Сложная;
- Г) Система управления.

16. Организация – это:

- А) Открытая система;
- Б) Закрытая система;
- В) Система управления;
- Г) Подсистема управления.

17. Реакция среды на воздействие со стороны системы иллюстрирует:

- А) Контроль;
- Б) Принцип обратной связи;
- В) Коммуникации;
- Г) Принцип цепной связи;

18. Ожидание от индивида выполнения конкретных требований, когда он занимает определенную должность в организации, называют:

- А) Полномочиями;
- Б) Ответственностью;
- В) Обязательством;
- Г) Обязанностью.

19. Передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение, называют:

- А) Делегированием;
- Б) Обязанностью;
- В) Ответственностью;
- Г) Нет верного ответа.

20. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия работников на выполнение определенных задач называют:

- А) Делегированием;
- Б) Обязанностью;
- В) Ответственностью;
- Г) Полномочиями.

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

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на практических (семинарских) занятиях, а также при выполнении лабораторных работ. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от студента проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки - это умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении студентом практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы на тренажерах, симуляторах, лабораторном оборудовании и т.д. При этом студент поставлен в условия, когда он вынужден самостоятельно (творчески) искать пути и средства для разрешения поставленных задач, самостоятельно планировать свою работу и

анализировать ее результаты, принимать определенные решения в рамках своих полномочий, самостоятельно выбирать аргументацию и нести ответственность за проделанную работу, т.е. проявить владение навыками. Взаимодействие с преподавателем осуществляется периодически по завершению определенных этапов работы и проходит в виде консультаций. При оценке владения навыками преподавателем оценивается не только правильность решения выполненного задания, но и способность (готовность) студента решать подобные практико-ориентированные задания самостоятельно (в перспективе за стенами вуза) и, главным образом, способность студента обосновывать и аргументировать свои решения и предложения.

В таблице приведены процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Виды учебных занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Процедуры оценивания
Посещение студентом аудиторных занятий	ЗНАНИЕ теоретического материала по пройденным темам (модулям)	Проверка конспектов лекций, устный опрос на занятиях
Выполнение практических заданий	УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие теме работы	Проверка отчёта, защита выполненной работы
Промежуточная аттестация	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие изученной дисциплине	Зачет с оценкой
Тестирование	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие изученной дисциплине	Проверка тестов

Устный опрос - это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой студентов (фронтальный опрос) или с отдельными студентами (индивидуальный опрос) с целью оценки результативности посещения студентами аудиторных занятий путем выяснения сформированности у них основных понятий и усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

Зачет с оценкой - процедура оценивания результатов обучения по дисциплинам, результатов прохождения практик, результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) и т.д., основанная на суммировании баллов, полученных студентом по итогам выполнения им всех видов учебной работы и контрольных мероприятий. Полученная балльная оценка переводится в недифференцированную или дифференцированную оценку.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач; может предоставлять возможность выбора из перечня ответов; занимает часть учебного занятия (10–30 минут); правильные решения разбираются на том же или следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем.

Вид, место и количество реализуемых по дисциплине процедур оценивания определено в рабочей программе дисциплины и годовых рабочих учебных планах.

Описание показателей, критериев и шкал оценивания по всем видам учебных работ и контрольных мероприятий приведено в разделе 3 фонда оценочных средств по дисциплине.

Разработка оценочных средств и реализация процедур оценивания регламентируются локальными нормативными актами:

- Положение о формировании фонда оценочных средств (принято Ученым советом 30.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г г.)
- Положение о рабочей программе дисциплины (РПД) (принято Ученым советом 30.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г.)
- Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов (принято Ученым советом 30.08.2017 г г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г)
- Положение о контактной работе преподавателя с обучающимися (принято Ученым советом 30.08.2017 г г., Протокол № 1 утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г)
- Положение о порядке проведения итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (принято Ученым советом 30.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г.)
- Инструкция по проведению тестирования (доступны в учебных кабинетах с компьютерной техникой и на сайте вуза).

13. РЕКОМЕНДУЕМОЕ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

13.1. НОРМАТИВНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Основой нормативного сопровождения дисциплины являются: ФГОС ВО по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, основная образовательная программа по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, учебный план, рабочая программы дисциплины, курс лекций, методические указания по освоению дисциплины, методические указания для аудиторных занятий.

13.2. Основная литература

1. Шамарова Г.М. Основы государственного и муниципального управления [Электронный ресурс]: учебник/ Шамарова Г.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 320 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17032>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственные и муниципальные финансы», «Юриспруденция», «Политология»/ Мухаев Р.Т.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 687 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52058>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Пикулькин А.В. Система государственного управления (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080504 «Государственное и муниципальное управление»/ Пикулькин А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 639 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52520>.— ЭБС «IPRbooks»

13.3.Дополнительная литература

1. Кузин В.И. Организационно-правовые основы системы государственного и муниципального управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузин В.И., Зуев С.Э.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2014.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51041>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.В. Крупенков [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский

13.4. Ресурсы сети «Интернет»

ЭБС «IPRbooks»

Ресурсы открытого доступа:

1. Библиотека менеджмента. <http://www.management-rus.ru>
2. Корпоративный менеджмент. <http://www.cfin.ru>
Новости, публикации, Библиотека управления.
3. Энциклопедия маркетинга. Библиотека маркетолога. <http://www.marketing.spb.ru>
4. Электронная библиотека HR-специалистов <http://www.hrm.ru>
Книги по управлению персоналом: статьи по обучению, управлению персоналом, аттестацию и др.
5. Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент" <http://www.ecsocman.hse.ru>
6. Административно-управленческий портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе". <http://www.aup.ru>
Книги, статьи, документы по актуальным вопросам менеджмента и маркетинга и пр.
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам по экономике, социологии, менеджменту. <http://ecsocman.edu.ru/>
8. <http://www.humanities.edu.ru/> - Социально-гуманитарное и политологическое образование: федеральный портал - Материалы по различным социальным и гуманитарным предметам.
6. <http://window.edu.ru/window> - Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Интегральный каталог образовательных интернет-ресурсов, электронная учебно-методическая библиотека для общего и профессионального образования, ресурсы системы федеральных образовательных порталов.
7. <http://www.ecsocman.edu.ru/> - Федеральный образовательный портал.
8. <http://www.admobl.kaluga.ru/> - официальный сайт органов власти Калужской области.
9. <http://www.garant.ru/> - правовая система «Гарант».
10. <http://www.cons-plus.ru/> - правовая система «Консультант Плюс».
11. http://www.juristlib.ru/section_31.html - электронная юридическая библиотека «ЮристЛиб».
12. Журнал «Государственная власть и местное самоуправление»: http://www.jus.ru/igu_19.htm.

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает

свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;

- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;

- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;

- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;

- создайте свою систему сокращения слов;

- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;

- дополняйте материал лекции информацией;

- задавайте вопросы лектору;

- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности психолога.

- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту-психологу оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателях. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать (а в консультативной практике с такими ситуациями постоянно приходится сталкиваться). Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное - не обижаться на преподавателя (как не обижается на своего «так и не разговорившегося» клиента опытный психолог-консультант). Считайте, что Вам не удалось «заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя (а при желании это несложно сделать даже на лекциях признанных психологических авторитетов), попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные

преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем - это прекрасная основа для диалога (в данном случае - для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на семинаре может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной. Будущему психологу вообще противопоказано «демонстративное презрение» к кому бы то ни было (с соответствующими «вытаращенными глазами» и «фыркающим ротиком») - это скорее, признак «пациента», чем специалиста-человековеда...

- Если Вы в чем-то не согласны (или не понимаете) с преподавателем, то совсем не обязательно тут же перебивать его и, тем более, высказывать свои представления, даже если они и кажутся Вам верными. Перебивание преподавателя на полуслове - это верный признак невоспитанности. А вопросы следует задавать либо после занятий (для этого их надо кратко записать, чтобы не забыть), либо выбрав момент, когда преподаватель сделал хотя бы небольшую паузу, и обязательно извинившись. Неужели не приятно самому почувствовать себя воспитанным человеком, да еще на глазах у целой аудитории?

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель. Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к семинарам и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скучающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неуютно и вместо того, чтобы свободно размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях). Особенно все это забавно (и печально, одновременно) в аудиториях будущих психологов, которые все-таки должны учиться чувствовать ситуацию и как-то положительно влиять на общую психологическую атмосферу занятия...

Для проведения практических занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделом рабочей программы дисциплины:

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на семинарских занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к семинарскому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу. Только это обеспечит высокую эффективность учебных занятий.

Отличительной особенностью семинарских занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель,

давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к практическому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировать его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на практическом занятии получить на них ответы.

В процессе работы на практическом занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь соотнести, сопоставить их высказывания со своим мнением;
- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными доводами;
- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;
- после семинарского занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Практическое занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на практическом занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он осваивает материал курса.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

15.1. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/>
2. Справочная правовая система Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>

Программа учебной дисциплины может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, проводимых на платформах Pruffme и Zoom. Эти платформы могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения практических занятий, выступления с

докладами и защитой выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы обучающихся.

Применение дистанционных образовательных технологий предусмотрено и для организации форм текущего и промежуточного контроля: база тестовых заданий и задания на контрольную работу по дисциплине располагаются в СДО «Прометей», доступ к которой имеют все студенты ЧОУ ВО «ИНУПБТ».

В СДО «Прометей» также расположен полный онлайн-курс данной учебной дисциплины, включающий лекции, видеолекции, банк тестовых заданий, методические рекомендации по изучению дисциплины, задания на контрольную работу.

На рабочих местах используется операционная система Microsoft Windows, пакет Microsoft Office, а также другое специализированное программное обеспечение. В вузе есть два современных конференц-зала, оборудованных системами Video Port, Skype для проведения видео-конференций, три компьютерных класса, оснащенных лицензионным программным обеспечением – MS office, MS Project, Консультант + агент, 1С 8.2, Visual Studio, Adobe Finereader, Project Expert. Большинство аудиторий оборудовано современной мультимедийной техникой.

15.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Реализация образовательного процесса по дисциплине осуществляется в следующих аудиториях:

Кабинет государственного и муниципального управления № 701 (ПК - 1 шт.; Проектор – 1 шт.; Экран – 1 шт.; Телевизор -1 шт.; Офисный стол -12 шт.; Офисный стул -26 шт.; Шкаф -1 шт.; Учебная доска -1 шт.; Трибуна -1 шт.)

Для проведения **практических и семинарских занятий** используется аудитория для семинарских и практических занятий № 308, оснащенная оборудованием:

Учебный стул - 28 шт.; Офисный стол - 1 шт.; Офисный стул - 1 шт.; Шкаф - 1 шт.; Стенд - 7 шт.; Учебная доска - 1 шт.; Калькулятор - 15 шт.; Набор для «Математических дисциплин» - 1 компл.; Ноутбук - 1 шт.; Экран - 1 шт.; Учебный стол - 14 шт.; Проектор - 1 шт., Трибуна – 1 шт.

Для **консультаций** используется аудитория для групповых и индивидуальных консультаций № 405, оснащенная оборудованием:

Учебный стол – 10 шт.; Студенческая лавка (на 3 посадочных места) – 10 шт.; Офисный стол -1 шт.; Офисный стул – 1 шт.; Стенд – 6 шт.; Учебная доска -1 шт.

Для проведения **аттестаций** используется аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации № 608, оснащенная оборудованием:

Учебная доска – 1 шт.; Учебный стол – 16 шт.; Учебный стул – 32 шт.; Офисный стол -1; шт.; Офисный стул – 1 шт.; Стенд – 10 шт.; Трибуна -1 шт.

Для **самостоятельной работы студентов** используется аудитория № 305, оснащенная оборудованием:

Учебный стол – 12 шт.; Учебный стул – 24 шт.; Офисный стол – 1 шт.; Офисный стул – 1 шт.; Шкаф – 1 шт.; Стенд – 5 шт.; Учебная доска – 1 шт.; Ноутбук – 1 шт.; Принтер – 1 шт.

15.3. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

1. Microsoft office
2. Microsoft Windows 7
3. Kaspersky Endpoint Security

Рабочую программу разработал: Чаучов Н.Ю.

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Менеджмента» ЧОУ ВО «ИНУПБТ»

Протокол №1 от 25 августа 2020 г.

И.о. заведующего кафедрой «Менеджмента»



(подпись)

Алексеева Е.В.