

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.05.2022 14:50:58
Уникальный программный ключ
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

30.11.2021 г.
протокол № 5
И.о. зав. кафедрой Долженко С.Б.



Утверждена
Советом по учебно-методическим вопросам
и качеству образования
15 декабря 2021 г.
протокол № 4
Председатель

Карх Д.А.
Карх Д.А.
(подпись)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Теории и методы экономики социально-трудовых отношений
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Стратегические технологии управления персоналом
Форма обучения	заочная
Год набора	2022
Разработана: Доцент, к.э.н. Долженко С.Б.	

Екатеринбург
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	6
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	11
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	11
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины (модуля) «Экономика социально-трудовых отношений» является формирование компетенций, направленных на формирование у студентов систематизированных знаний в современных методах управления персоналом - мотивации и стимулировании, необходимых для эффективной работы сотрудников на благо организации; сущности и методах организации политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности на предприятиях

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к базовой части учебного плана.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 1						
Зачет	144	16	4	12	124	4
Семестр 2						
Экзамен	144	16	4	12	119	4
	288	32	8	24	243	8

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Общепрофессиональные компетенции (ОПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
---------------------------------	-----------------------------------

<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</p>	<p>ИД-1.ОПК-1 Знать: экономическую, организационно-управленческую, социолого-психологическую и правовую теоретическую базу на продвинутом уровне для решения профессиональных задач</p>
	<p>ИД-2.ОПК-1 Уметь: обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом</p>
	<p>ИД-3.ОПК-1 Иметь практический опыт: использования теоретических положений управления персоналом в решении профессиональных задач</p>

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитический	

ПК-7 Способен применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений в сфере организации и оплаты труда	ИД-1.ПК-7 Знать Экономику труда Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда Основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации Методы анализа количественного и качественного состава персонала Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Технологии, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления персоналом Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности Методы оценки, результатов и эффективности труда Формы и методы оценки персонала и результатов их труда
	ИД-2.ПК-7 Уметь: Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы Применять методы анализа бизнес-процессов организации Работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений
	ИД-3.ПК-7 Иметь практический опыт: Анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации Подготовки результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам Разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
Семестр 1		140					
Тема 1.	Социально-трудовые отношения как объект анализа. Методология прикладных исследований социально-трудовых отношений	49	1		4	44	
Тема 2.	Исследование организационной культуры. Изучение вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала	45	1		4	40	

Тема 3.	Опрос как метод исследования социально-трудовых отношений. Комплексный анализ пути сотрудника: методология employee journey map (EJM), качественные методы анализа	46	2		4	40	
Семестр 2		135					
Тема 4.	Экономика труда, как базовая теория и наука управления социально-трудовыми отношениями	24	1		2	21	
Тема 5.	Методы оценки и управления производительностью труда.	33	1		2	30	
Тема 6.	Основы научной организации труда и обеспечения безопасных условий труда	39	1		4	34	
Тема 7.	Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	39	1		4	34	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Темы 1-3	Задания 1, 2 (приложение 4). Тест (приложение 4)	Практические задачи. Тест с закрытыми и открытыми вопросами (33 вопроса)	100 баллов
Тема 4-7	Задание 3. (приложение 4) Тест (приложение 4)	Практические задания. Тест с закрытыми и открытыми вопросами (56 вопросов)	100 баллов
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
2 семестр (Эк)	Экзаменационный билет (приложение 5)	26 билетов с теоретическим вопросом и практическим заданием	10 баллов
1 семестр (За)	Билет к зачету (приложение 5)	15 билетов с двумя теоретическими вопросами	10 баллов

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

<p>Тема 1. Социально-трудовые отношения как объект анализа. Методология прикладных исследований социально-трудовых отношений (HR-исследования)</p> <p>Понятие, задачи и субъекты в современных социально-трудовых отношениях. Основные методологические подходы прикладных HR-исследований</p>
<p>Тема 2. Исследование организационной культуры. Изучение вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала</p> <p>Система регулирования социально-трудовых отношений: её элементы и связи. Направления изучения вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала</p>
<p>Тема 3. Опрос как метод исследования социально-трудовых отношений. Комплексный анализ пути сотрудника: методология employee journey map (EJM), качественные методы анализа</p> <p>Современные подходы к сущности понятий социологии и психологии труда. Методы и способы управления социальным развитием организации. Основные методологии employee journey map (EJM), определение качественных и количественных методов анализа</p>
<p>Тема 4. Экономика труда, как базовая теория и наука управления социально-трудовыми отношениями</p> <p>Понятие эффективности труда. Понятие производительности труда. Методы анализа выполнения планов и задач. Способы исследования эффективности и производительности труда.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки и управления производительностью труда.</p> <p>Методы анализа выполнения планов и задач. Расчет производительности и производительности труда на макроуровне.</p>
<p>Тема 6. Основы научной организации труда и обеспечения безопасных условий труда</p> <p>Расчет производительности и производительности труда на макроуровне. Методы определения количественного и качественного состава персонала.</p>
<p>Тема 7. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Понятия заработной платы и дохода работника. Понятия «номинальной» и «реальной» заработной платы, "материальное" и "нематериальное" стимулирование труда. Основные элементы тарифной системы. Системы сдельной заработной платы. Системы премирования в зависимости от цели премирования.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 1. Социально-трудовые отношения как объект анализа. Методология прикладных исследований социально-трудовых отношений (HR-исследования)</p> <p>Операционный и стратегический уровни задач в социально-трудовых отношениях.</p>
<p>Тема 2. Исследование организационной культуры. Изучение вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала</p> <p>Практика формирования и развития социально-трудовых отношений.</p>
<p>Тема 3. Опрос как метод исследования социально-трудовых отношений. Комплексный анализ пути сотрудника: методология employee journey map (EJM), качественные методы анализа</p> <p>Практика регулирования социально-психологического и экономического развития организации: проблемы и факторы.</p>

<p>Тема 4. Экономика труда, как базовая теория и наука управления социально-трудовыми отношениями Механизмы определения отдачи от инвестиций в персонал. Риски, связанные с инвестициями в человеческий капитал. Механизмы возмещения и распределения издержек, связанных с обучением.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки и управления производительностью труда. Определение темпов роста производительности и результатов труда на уровне РФ.</p>
<p>Тема 6. Основы научной организации труда и обеспечения безопасных условий труда Определение темпов роста производительности и результатов труда и эффективности на уровне РФ.</p>
<p>Тема 7. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Уровни договорного регулирования, предусмотренные государством. «Надтарифные" условия оплаты труда. Вариант коллективной бестарифной системы оплаты труда. Мотивационное значение бонусов. Дополнительные социальные льготы и выплаты. Социальный пакет. Гибкая система социальных льгот и выплат. Экономическое обоснование размеров и условий выплаты премий.</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 1. Социально-трудовые отношения как объект анализа. Методология прикладных исследований социально-трудовых отношений (HR-исследования) Изучение рекомендуемой литературы.</p>
<p>Тема 2. Исследование организационной культуры. Изучение вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала Самостоятельный поиск и изучение современных практик и форм социально-трудовых отношений.</p>
<p>Тема 3. Опрос как метод исследования социально-трудовых отношений. Комплексный анализ пути сотрудника: методология employee journey map (EJM), качественные методы анализа Самостоятельный поиск и изучение современных практик социально-психологического и экономического аспектов развития организации.</p>
<p>Тема 4. Экономика труда, как базовая теория и наука управления социально-трудовыми отношениями Изучение рекомендуемой литературы по теме эффективности и производительности труда.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки и управления производительностью труда. Самостоятельное изучение актуальной литературы (статей) по теме производительности общественного труда.</p>
<p>Тема 6. Основы научной организации труда и обеспечения безопасных условий труда Самостоятельное изучение актуальной литературы (статей) по теме производительности общественного труда.</p>
<p>Тема 7. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Изучение региональных практик по тарифным системам. Разработка системы материального и нематериального стимулирования в выбранной организации. Изучение и анализ системы или систем оплаты труда на выбранном предприятии.</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

1. Алиев И. М., Горелов Н. А. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 [Электронный ресурс]: Учебник и практикум Для бакалавриата и магистратуры. - Москва: Юрайт, 2019. - 228 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/434372>

2. Алиев И. М., Горелов Н. А. Экономика труда в 2 ч. Часть 1 [Электронный ресурс]: Учебник и практикум Для бакалавриата и магистратуры. - Москва: Юрайт, 2019. - 203 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/434388>

3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих [Электронный ресурс]: Справочная литература. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 330 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/429925>

4. Кузьбожев Э. Н., Рябцева И. Ф. Прогресс и производительность труда. [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ИНФРА-М, 2016. - 174 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/556867>

5. Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда. [Электронный ресурс]: [монография]. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2018. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/967802>

6. Генкин Б. М. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2019. - 352 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1002334>

7. Воловская Н.М. Социально-трудовые отношения [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 185 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1128640>

8. Кохова И. В., Мостова В. Д., Смирнова М. Е., Гретченко А. И., Иванова И. А., Камнева Е. В., Одегов Ю. Г., Полевая М. В., Пуляева В. Н., Симонова М. М. Экономика и социология труда: теория и практика. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 493 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449578>

9. Калабина Е. Г., Шеломенцев А. Г. Эволюция системы отношений "работник - работодатель" в экономической организации [Электронный ресурс]: [монография]. - Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. - 437 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/books/12/m476424.pdf>

10. Экономика социально-трудовых отношений (часть 1). Курс лекций. Тема 1. Методы измерения производительности труда [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/20.mp4>

11. Экономика социально-трудовых отношений (часть 1). Курс лекций. Тема 2. Теоретические основы социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/18.mp4>

12. Экономика социально-трудовых отношений (часть 1). Курс лекций. Тема 3. Теоретические основы эффективности и производительности труда [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/19.mp4>

13. Бабич А. М., Волгин Н. А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. - Москва: Издательство РАГС, 2010. - 367

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 163/223-У/2020 от 14.12.2020. Срок действия лицензии до 31.12.2021

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.