

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.06.2023 20:07:13
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e60b1

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.

(подпись)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Методы планирования деятельности работников
Специальность	38.05.01 Экономическая безопасность
Специализация	Экономическая безопасность
Форма обучения	очная
Год набора	2022

Разработана:
Ст. преподаватель, к.п.н.
Подгайская М.В.

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	4
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	5
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	9
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	12
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13
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 специалитета, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (приказ Минобрнауки России от 14.04.2021 г. № 293)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сформировать у студентов комплексное представление о методах планирования численности работников.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов			З.е.	
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			
		Всего	Лабораторные		
Семестр 9					
Зачет с оценкой	108	28	28	80	3

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

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

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-5 Способен к планированию, координированию и нормативному обеспечению интегрированной комплексной деятельности подразделений по обеспечению экономической безопасности и управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации	ИД-1.ПК-5 Знать: Национальные и международные стандарты, лучшие практики по построению систем управления рисками; Законодательство Российской Федерации и отраслевые стандарты по управлению рисками; Локальные нормативные акты по управлению рисками в организации; Принципы построения систем управления рисками; Компоненты системы управления рисками и их взаимосвязь; Стратегические и оперативные цели и задачи системы управления рисками в организации; Этапы разработки систем управления рисками

ПК-5 Способен к планированию, координированию и нормативному обеспечению интегрированной комплексной деятельности подразделений по обеспечению экономической безопасности и управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации	ИД-2.ПК-5 Уметь: Анализировать изменения корпоративной нормативной базы по вопросам управления рисками; Разрабатывать регламентирующие документы по управлению рисками; Внедрять системы управления рисками на уровне организации, подразделения; Вырабатывать рекомендации по принятию решений в сфере управления рисками в рамках подразделения; Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников; Анализировать и координировать объем работ каждого сотрудника в подразделении
	ИД-3.ПК-5 Иметь практический опыт: Определение целей и задач подразделения в соответствии со стратегическими целями на основании корпоративных нормативных документов по управлению рисками и требований вышестоящего руководства; Реализация плана построения системы управления рисками; Формирование оперативного и тактического плана работ подразделения; Подбор работников соответствующей квалификации для структурных подразделений и рабочих групп в сфере управления рисками; Разработка регламентов деятельности подразделения по управлению рисками и отдельных работников; Распределение полномочий, ответственности и задач между работниками подразделения; Координация деятельности работников подразделения
контрольный	
ПК-12 Способен к осуществлению контроля эффективности работы сотрудников и подразделений в сфере управления рисками	ИД-1.ПК-12 Знать: методы и процедуры контроля деятельности работников и подразделения; методы, технологии, инструменты совершенствования контроля деятельности работников и подразделения; план работ подразделения и планы работ работников подразделения
	ИД-2.ПК-12 Уметь: применять методы оценки и аттестации работников; оценивать деятельность подчиненных работников; оценивать результаты работы работников в рамках поставленных задач; оценивать результаты деятельности подразделения и исполнение планов работ подразделения
	ИД-3.ПК-12 Иметь практический опыт: подготовки предложений по существенным изменениям деятельности подразделения; разработки и реализации мер по изменению процедур контроля деятельности работников и подразделения для повышения эффективности работы работников и подразделения

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 9		108					

Тема 1.	Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие (ПК-5)	24	8	16
Тема 2.	Методы определения текущей потребности в кадрах (ПК-12)	24	8	16
Тема 3.	Структура организации и прогнозирование вакантных должностей (ПК-5, ПК-12)	20	4	16
Тема 4.	Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах (ПК-5)	20	4	16
Тема 5.	Планирование перспективной потребности в кадрах с учетом общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности (ПК-5, ПК-12)	20	4	16

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1	Контрольная работа (приложение 4)	Контрольная работа состоит из двух задач и одного теоретического вопроса.	По 5 балльной шкале
Тема 2	Контрольная работа (приложение 4)	Контрольная работа состоит из двух задач и одного теоретического вопроса.	По 5 балльной шкале
Тема 3-5	Контрольная работа (приложение 4)	Контрольная работа состоит из одного теоретического вопроса и одной задачи.	По 5 балльной шкале
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
9 семестр (ЗаО)	Билет	28 билетов, включающих 1 теоретический вопрос и 2 практических задания	1. Оценка "отлично" заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную

			<p>литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. 2. Оценки "хорошо" заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности. 3. Оценки "удовлетворительно" заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением</p>
--	--	--	--

			<p>практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой.</p> <p>Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. 4.</p> <p>Оценка "неудовлетворительно" выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей</p>
--	--	--	---

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»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие (ПК-5)

Взаимосвязь численности персонала с основными технико-экономическими показателями предприятия. Влияние на численность персонала факторов роста производительности труда. Методы определения экономии численности по факторам. Решение задач по материалу, рассмотренному на лекционном занятии.

Тема 2. Методы определения текущей потребности в кадрах (ПК-12)

Ключевые факторы определяющие текущую потребность в персонале. Определение норм численности персонала на основе норм времени и выработки, норм обслуживания, норм управляемости и норм загрузки. Решение задач по материалу, рассмотренному на лекционном занятии.

Тема 3. Структура организации и прогнозирование вакантных должностей (ПК-5, ПК-12)

Факторы, определяющие организационную структуру предприятия. Взаимосвязь организационной структуры с количественными и качественными характеристиками персонала. Факторы, оказывающие влияние на выбытие персонала. Методы прогнозирования дополнительной потребности в персонале. Решение задач по материалу, рассмотренному на лекционном занятии. Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов: 1. Какие факторы, связанные с управлением персоналом влияют на выбор оптимального типа организационной структуры предприятия. 2. В чем заключаются сильные и слабые стороны отдельных организационных структур. 3. Как связана количественная и качественная потребность предприятия в кадрах с типом организационной структуры. 4. В чем состоят основные причины выбытия персонала. 5. Какие показатели позволяют оценивать движение кадров и как они связаны с дополнительной потребностью в персонале.

Тема 4. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах (ПК-5)

Ключевые источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами, преимущества и недостатки использования различных источников. Методы и риски снижения потребностей предприятия в трудовых ресурсах. Взаимосвязь производительности труда с качественной и количественной потребностью в персонале. Дискуссия: Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов: 1. Какие существуют источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. 2. Какими методами можно сократить потребность предприятия в трудовых ресурсах. 3. В чем состоят основные риски неоптимального сокращения персонала. 4. Каково соотношение производительности труда с количественной и качественной потребностью в персонале.

Тема 5. Планирование перспективной потребности в кадрах с учетом общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности (ПК-5, ПК-12)

Ключевые тенденции на российском рынке труда. Факторы, определяющие стратегическую потребность организации в персонале. Тенденции изменения структуры спроса на персонал и их взаимосвязь с цифровизацией экономики. Дискуссия: Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов: 1. В чем состоят ключевые особенности российского рынка труда. 2. Как влияют демографические процессы на перспективную обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами. 3. В чем отличие тактических и стратегических инструментов планирования персонала. 4. В чем состоят основные инструменты стратегии удовлетворения качественных потребностей в персонале.

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие (ПК-5) Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.
Тема 2. Методы определения текущей потребности в кадрах (ПК-12) Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.
Тема 3. Структура организации и прогнозирование вакантных должностей (ПК-5, ПК-12) Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.
Тема 4. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах (ПК-5) Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.
Тема 5. Планирование перспективной потребности в кадрах с учетом общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности (ПК-5, ПК-12) Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.

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. Тонких Планирование трудовых показателей. Курс лекций. Лекция 1. Планирование численности персонала организации [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/50.mp4>
2. Тонких Планирование трудовых показателей. Курс лекций. Лекция 2. Структура и содержание плана по труду в организации [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/49.mp4>
3. Тонких Планирование трудовых показателей. Курс лекций. Лекция 3. Теоретические основы планирования трудовых показателей [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/48.mp4>
4. Рофе А. И. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2021. - 222 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/938016>
5. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: Учебник для вузов. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 380 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1708337>
6. Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2022. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1784280>
7. Симонова М. В., Вайсбурд В. А., Богатырева И. В., Железникова Е. П., Илюхина Л. А., Щеколдин В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 259 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/515188>

Дополнительная литература:

1. Янковская В. В. Планирование на предприятии [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 425 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1010804>

2. Либерман И.А. Планирование на предприятии [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Издательский Центр РИО, 2019. - 205 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/927421>

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

Справочно-правовая система Консультант+. Срок действия лицензии до 31.12.2023

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 (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.