

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 22.09.2021 14:30:16  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca16484036a8eb5c99a9541e605f

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

Одобрена  
на заседании кафедры

28.12.2020 г.  
протокол № 5  
Зав. кафедрой Тонких Н.В.

Утверждена  
Советом по учебно-методическим вопросам  
и качеству образования

20 января 2021 г.  
протокол № 6  
Председатель  Карх Д.А.  
(подпись)



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Методы планирования численности работников
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очная
Год набора	2021

Разработана:  
Ст. преподаватель  
Борисов И. А.

Екатеринбург  
2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

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

## ВВЕДЕНИЕ

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

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)
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					3.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 7						
Зачет	108	56	28	28	52	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
информационно-аналитический	

<p>ПК-1</p> <p>Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p>	<p>ИД-1.ПК-1 Знать:</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах</p> <p>Источники обеспечения организации кадрами</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Организация работ на различных участках производства, организации, отрасли</p> <p>Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности</p> <p>Основы психологии и социологии труда</p> <p>Основы экономики, организации труда и управления, управления персоналом</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Основы налогового законодательства Российской Федерации</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала, обеспечения персоналом</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение</p>
---	--

<p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p>	<p>ИД-2.ПК-1 Уметь:          Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала          Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации          Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации          Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, о кандидатах и предложениях на рынке труда          Формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала          Вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)          Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой          Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, в области обеспечения персоналом, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации          Использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение          Консультировать по вопросам привлечения персонала, по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом          Составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов</p>
--	--

ПК-1 осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом	Способен	<p>ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт</p> <p>Анализ планов, стратегии и структуры организации</p> <p>Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах</p> <p>Анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах</p> <p>Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция</p> <p>Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)</p> <p>Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат</p> <p>Поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности)</p> <p>Размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации</p> <p>Выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами</p> <p>Проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи</p> <p>Оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)</p> <p>Подготовки предложений по формированию бюджета на поиск,</p>
---	----------	---

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч. зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
<b>Семестр 7</b>		<b>108</b>					
Тема 1.	Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие	22	8		8	6	
Тема 2.	Методы определения текущей потребности в кадрах	22	8		8	6	
Тема 3.	Структура организации и прогнозирование вакантных	16	4		4	8	
Тема 4.	Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах	24	4		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	24	4		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 3-4	Контрольная работа (приложение 4)	Контрольная работа состоит из одного теоретического вопроса и одной задачи.	По 5 балльной шкале
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
7 семестр (За)	Билет (приложение 5)	Билет включает один теоретический вопрос и 2 задачи	По 100 балльной шкале

### 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
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций



<p>Тема 1. Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие</p> <p>Взаимосвязь численности персонала с основными технико-экономическими показателями предприятия. Влияние на численность персонала факторов роста производительности труда. Методы определения экономии численности по факторам.</p>
<p>Тема 2. Методы определения текущей потребности в кадрах</p> <p>Ключевые факторы определяющие текущую потребность в персонале. Определение норм численности персонала на основе норм времени и выработки, норм обслуживания, норм управляемости и норм загрузки.</p>
<p>Тема 3. Структура организации и прогнозирование вакантных должностей</p> <p>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.</p>
<p>Тема 4. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах</p> <p>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.</p>
<p>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</p> <p>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.</p>

## 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 1. Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие</p> <p>Решение задач по материалу, рассмотренному на лекционном занятии.</p>
<p>Тема 2. Методы определения текущей потребности в кадрах</p> <p>Решение задач по материалу, рассмотренному на лекционном занятии.</p>
<p>Тема 3. Структура организации и прогнозирование вакантных должностей</p> <p>Решение задачи по материалу, рассмотренному на лекционном занятии.</p> <p>Дискуссия:</p> <p>Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие факторы, связанные с управлением персоналом влияют на выбор оптимального типа организационной структуры предприятия.</li> <li>2. В чем заключаются сильные и слабые стороны отдельных организационных структур.</li> <li>3. Как связана количественная и качественная потребность предприятия в кадрах с типом организационной структуры.</li> <li>4. В чем состоят основные причины выбытия персонала.</li> <li>5. Какие показатели позволяют оценивать движение кадров и как они связаны с дополнительной потребностью в персонале.</li> </ol>
<p>Тема 4. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах</p> <p>Дискуссия:</p> <p>Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие существуют источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами.</li> <li>2. Какими методами можно сократить потребность предприятия в трудовых ресурсах.</li> <li>3. В чем состоят основные риски неоптимального сокращения персонала.</li> <li>4. Каково соотношение производительности труда с количественной и качественной потребностью в персонале.</li> </ol>

<p>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</p> <p>Дискуссия:</p> <p>Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем состоят ключевые особенности российского рынка труда.</li> <li>2. Как влияют демографические процессы на перспективную обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами.</li> <li>3. В чем отличие тактических и стратегических инструментов планирования персонала.</li> <li>4. В чем состоят основные инструменты стратегии удовлетворения качественных потребностей в персонале.</li> </ol>
--

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 1. Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие</p> <p>Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.</p>
<p>Тема 2. Методы определения текущей потребности в кадрах</p> <p>Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.</p>
<p>Тема 3. Структура организации и прогнозирование вакантных должностей</p> <p>Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.</p>
<p>Тема 4. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах</p> <p>Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.</p>
<p>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</p> <p>Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.</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. Остапенко Ю. М. Экономика труда. [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 "Экономика". - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 272 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/484520>

2. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда. [Электронный ресурс]: учебник для вузов, обучающихся по укрупненной группе специальностей и направлений 38.03.00 «Экономика и управление». - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 380 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1032214>

3. Складьярская В.А. Экономика труда. [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018. - 304 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091565>

4. Планирование трудовых показателей. Лекция 1. Планирование численности персонала организации. [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/50.mp4>

5. Планирование трудовых показателей. 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>

6. Планирование трудовых показателей. Лекция 3. Теоретические основы планирования трудовых показателей. [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/48.mp4>

7. Рофе А. И. Организация и нормирование труда.: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080100 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр"). - Москва: КноРус, 2014. - 222

### **Дополнительная литература:**

1. Планирование трудовых показателей. [Электронный ресурс]: сборник задач для студентов специальности 08.01.04 "Экономика труда" дневной и заочной форм обучения. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2009. - 27 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/uml/09/m2042.pdf>

2. Планирование трудовых показателей. [Электронный ресурс]: методические указания по проведению практических и семинарских занятий для студентов специальности 08.01.04 "Экономика труда" дневной и заочной форм обучения. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2010. - 17 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/uml/10/m2183.pdf>

3. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ивановская Л. В., Коновалова В. Г., Митрофанова Е. А., Оксина К. Э., Свистунов В. М. Экономика и социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 Управление персоналом. - Москва: ИНФРА-М, 2007. - 583

4. Рофе А. И. Экономика труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям. - Москва: КноРус, 2011. - 392

## **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.