

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.09.2021 14:45:14
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036835b31500e531e605f

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

Одобрена
09.09.2021 14:45:14

Утверждена
Советом по учебно-методическим вопросам
и качеству образования

10.12.2019 г.
протокол № 7
Зав. кафедрой Орехова С.В.

15 января 2020 г.
протокол № 5
Председатель
Карх Д.А.



(подпись)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Управление компенсационной политикой предприятия
Направление подготовки	38.03.01 ЭКОНОМИКА
Профиль	Экономика предприятий и организаций
Форма обучения	очная
Год набора	2020
Разработана: Доцент, к.э.н. Махинова Наталья Викторовна	

Екатеринбург
2020 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	4
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
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	12
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 бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 ЭКОНОМИКА (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.11.2015г. №1327)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление компенсационной политикой предприятия» является формирование компетенций, направленных на получение студентами углубленных знаний теоретической базы и практических навыков в области проведения и управления компенсационной политикой в организации, улучшения бизнес-процессов внутри организации.

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.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 6						
Экзамен	216	54	18	36	126	6

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
ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	ИД-1.ОПК-4 Знает основы менеджмента и поиска организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности Умеет находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Владеет навыками принятия ответственности за организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
расчетно-экономическая	

ПК-3 способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	ИД-1.ПК-3 Знать: экономические разделы планов расчетов. Уметь: выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты. Владеть навыками (трудовые действия) обоснования и представления результатов работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
организационно-управленческая	
ПК-11 способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	ИД-1.ПК-11 Знать: критерии социально-экономической эффективности, виды рисков с целью принятия обоснованных управленческих решений. Уметь: критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений. Владеть навыками (трудовые действия) разработки и обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.
ПК-9 способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	ИД-1.ПК-9 Знать: основы управленческих подходов организации малой группы. Уметь: организовать деятельность малой группы. Владеть навыками (трудовые действия) реализации конкретного экономического проекта в рамках малой группы.

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
Семестр 6		180					
Тема 1.	Контракты в динамично меняющейся среде.	45	5		10	30	
Тема 2.	Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации.	45	5		10	30	
Тема 3.	Компенсационный пакет сотрудника организации	45	5		10	30	
Тема 4.	Оценка эффективности компенсационной политики	45	3		6	36	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			

Тема 2. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации.	тест	Предлагается тест из 12 вопросов	Оценивается правильность ответов 0-100 баллов
Темы 2-3	Эссе	Тема: Составить описание компенсационной политики конкретного предприятия	Оценивается знание теоретических основ вопроса, понимание ситуации, аргументированность выводов (0-100 баллов)
Тема 4	Контрольная работа	Предлагаются для решения типовые задачи	Оценивается правильность решения. (0-100 баллов)
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
6 семестр (Эк)	1. Теоретические вопросы 2. Практическое задание	1. два вопроса теоретических 2. деловая ситуация для принятия решения	1. Оценивается правильность ответов (0-50 баллов) 2. Оценивается правильность решения и интерпретации результата\ (0-50 балла) Критерии: до 49% от общего количества набранных баллов - " неудовлетворительно"; от 50% до 69% от общего количества набранных баллов - " удовлетворительно"; от 70% до 84 % от общего количества набранных баллов - " хорошо"; от 85% до 100% - " отлично".

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

Тема 1. Контракты в динамично меняющейся среде.

-Понятие компенсации и компенсационной политики. Теоретические разработки в области компенсации и льгот. История использования и зарубежный опыт применения компенсации и льгот.

Современная государственная политика оплаты труда в России. Изменение общественно-экономических условий труда наемных работников. Экономические условия реализации

Тема 2. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации.

-Общие категории теории мотивации. Стимулирование труда. Виды материального и нематериального стимулирования. Мотивационный процесс. Стадии мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Теория справедливости (равенства) С.Адамса. Теория постановки целей Э.Локе. Перепроектирование заданий и функций работников. Теория партисипативного управления. Общее значение процессуальных теории мотивации.

Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации. Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. Государственное регулирование оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Модели организации заработной платы. Районное регулирование заработной платы в РФ. Учет трудового вклада. Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система 2х ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплаты с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система сниженной зарплатоёмкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырех диапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости. Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования

Тема 3. Компенсационный пакет сотрудника организации

-Анализ признаков необходимости пересмотра или введения системы компенсаций и льгот. Источники, используемые для оценки должностей. Понятие базовых компенсаций. Этапы построения системы базовых компенсаций. Тарифная система. Разработка позиционных уровней. Грейдинговая система оплаты труда. Определение стоимости должностей на рынке труда. Построение политики организации в оплате труда. Построение шкалы затрат. Выплата зарплаты. Повышение зарплаты.

Виды премий и бонусов. Премии по результатам работы сотрудника и организации. Унификация премий. Соотношение зарплата/премия. Универсальная система ключевых показателей деятельности. (KPI). Социальные бонусы для топ-менеджеров

Тема 4. Оценка эффективности компенсационной политики организации

-Понятие льготы и основные способы предоставления льгот. Добровольное медицинское страхование. Страхование жизни, пенсионное страхование. Дополнительные льготы. Бенефиты. Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть заработной платы. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационных пакетов. Регулирование заработной платы: государственный и внутрифирменный уровень.

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. Контракты в динамично меняющейся среде.

-Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной компенсационной политике

Основные вопросы

1. Значение и место компенсационной политики в системе управления организацией.
 2. Система функций компенсационной политики.
 3. Современная государственная политика оплаты труда в России.
 4. Социальная структура общества, менталитет и российская модель организации заработной платы.
 5. Экономические условия реализации компенсационной политики.
2. Теоретические основы трудовой мотивации

1. Факторы, определяющие поведение человека на работе.
2. Понятие мотивации, потребностей, стимулирование труда.
3. Мотивационные принципы предпринимательского труда и их производные.
4. Содержательные теории мотивации.
5. Процессуальные теории мотивации и их развитие.

Тема 2. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации.

-Оплата труда и её организация

Основные вопросы

1. Виды вознаграждения работникам.
2. Определение заработной платы, номинальная и реальная заработная плата, заработная плата и оплата труда.
3. Минимальная заработная плата и ее регулирующая роль.
4. Тарифная система и ее состав (тарифно-квалифицированные справочники, ОКПРиДС, профессиональные стандарты, тарифные сетки)
5. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
6. Формы и системы оплаты труда.
7. Бестарифные системы оплаты труда.

4. Оценка должностей и построение системы базовых компенсаций

Основные вопросы

1. Принципы эффективной системы оплаты труда.
2. Структура системы совокупных доходов.
3. Методы и этапы оценки должностей в организации.
4. Балльно-факторный метод и формирование постоянной части заработной платы на основе

Тема 3. Компенсационный пакет сотрудника организации
-Премии и бонусы.

Основные вопросы

1. Классификация мотивационных и компенсационных выплат.
2. Система премирования для рабочих и служащих. Премии и бонусы.
3. Система доплат и их характеристика.
4. Система надбавок и их использование.
5. Совершенствование переменной части заработной платы на основе премирования по результатам деятельности: на основе управления по целям МВО, KPI и системы сбалансированных показателей (BSC).
6. Льготы и нематериальные компенсации

Основные вопросы

1. Понятие льготы и способы их предоставления (медстрахование, страхование жизни, пенсионное страхование).
2. Формирование системы льгот (бенефитов) на предприятии.
3. Мотивационный эффект от универсальной системы показателей (TPS) и личной системы сбалансированных показателей (PBSC).

Тема 4. Оценка эффективности компенсационной политики организации

- Правовая основа политики оплаты труда в России.
2. Понятие коллективных договоров и соглашений.
3. структура и содержание генерального, отраслевого, регионального, тарифного соглашений.
4. Коллективный договор и его роль в компенсационном менеджменте на предприятии.
5. Локальные нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда.
6. Особенности регулирования оплаты труда в развитых странах мира.
5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и их учебно-методическое обеспечение.

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Контракты в динамично меняющейся среде.

- 1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников (статей) для подготовки обзора проблемных вопросов;
- 2.подготовка к дискуссии по вопросу: развитие концепции управления человеческими ресурсами
- 3 выполнение самостоятельной работы
- .изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;
- 2.подготовка к семинару 2
- 3 выполнение самостоятельной работы

Тема 2. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации.

- 1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;
- 2.подготовка к семинару
- 3 выполнение самостоятельной работы
- 1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;
- 2.подготовка к семинару 4;
3. выполнение самостоятельной работы

<p>Тема 3. Компенсационный пакет сотрудника организации</p> <p>-изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару 5;</p> <p>3. выполнение самостоятельной работы</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников (статей) для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару 6</p>
<p>Тема 4. Оценка эффективности компенсационной политики организации</p> <p>-1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару 7;</p> <p>3. выполнение самостоятельной работы</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару 8;</p> <p>3.выполнение самостоятельной работы</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. Дубровин И. А., Каменский А. С.. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2012. - 232 с. – Режим доступа: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/321679>

2. Бычин В. Б., Шубенкова Е.В.. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 248 с. – Режим доступа: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/991802>

3. Бухалков М.И.. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: Учебник для вузов. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 380 с. – Режим доступа: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/1032214>

4. Калабина Е. Г.. Компенсационная политика организации [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2015. - 122 с. – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/16/p486157.pdf>

Дополнительная литература:

1. Голованова Е.Н., Лочан С.А.. Инвестиции в человеческий капитал предприятия [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 88 с. – Режим доступа: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/413175>

2. Складская В. А.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс]:. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2012. - 340 с. – Режим доступа: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/415022>

3. Генкин Б. М.. Методы повышения производительности и оплаты труда [Электронный ресурс]:. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2018. - 160 с. – Режим доступа: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/967802>

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

Перечень лицензионное программное обеспечение:

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 +. Договор № 194-У-2019 от 09.01.2020. Срок действия лицензии до 31.12.2020

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.