

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФИО: Силин Яков Петрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 10.07.2024 15:08:03

Уникальный программный ключ:

24f866be2aca16484036a8e5e3d0905116056

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры

20.11.2023 г.

протокол № 4

Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена

Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

13 декабря 2023 г.

протокол № 4

Председатель

Карх Д.А.

(подпись)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Управление ИТ-персоналом
Направление подготовки	09.04.03 Прикладная информатика
Профиль	Цифровая бизнес-аналитика
Форма обучения	очная
Год набора	2024

Разработана:
Доцент, к.э.н.
Долженко С.Б.

Ст.преподаватель
Назаров А.В.

Екатеринбург
2023 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	7
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	7
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	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 09.04.03 Прикладная информатика (приказ Минобрнауки России от 19.09.2017 г. № 916)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Приобретение студентами знаний об этапах, особенностях и практических мероприятиях управления персоналом ИТ-компании.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					3.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Лабораторные		
Семестр 3						
Зачет с оценкой	180	24	8	16	156	5

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

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

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
производственно-технологический	
ПК-4 Планирование, организация и контроль аналитических работ в ИТ-проекте	ИД-1.ПК-4 Знать Теория обучения Английский язык Методы планирования проектных работ Теория управления группой Теория управления Управление изменениями в системах План работ по разработке требований к системе

<p>ПК-4 Планирование, организация и контроль аналитических работ в ИТ-проекте</p>	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь</p> <ul style="list-style-type: none">Создавать учебно-методические материалыПланировать проектные работыВыбирать методики и шаблоныПроводить совещанияРазрешать конфликтыКонтролировать состояние работЗаполнять формы отчета
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ПК-4 Планирование, организация и контроль аналитических работ в ИТ-проекте</p>	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт:</p> <p>Исследование и изучение мировых практик выполнения аналитических работ</p> <p>Выявление проблем и сложностей в существующих практиках выполнения аналитических работ в организации</p> <p>Разработка рекомендаций по изменению практик</p> <p>Описание методик выполнения аналитических работ</p> <p>Апробация методик на выбранных проектах и их доработка</p> <p>Выявление потребителей требований и их интересов</p> <p>Определение источников информации для требований</p> <p>Выбор методов разработки требований</p> <p>Выбор типов и атрибутов требований</p> <p>Выбор шаблонов документов требований</p> <p>Составление и согласование перечня поставок требований</p> <p>Достижение договоренностей с потребителями требований о методах и процедуре приемки требований</p> <p>Создание графика поставок требований</p> <p>Определение состава работ по разработке требований</p> <p>Определение требований к компетенциям исполнителей разных работ по созданию требований</p> <p>Определение графика контрольных мероприятий по аналитическим работам</p> <p>Определение кандидатов на исполнение отдельных аналитических работ</p> <p>Достижение договоренностей с владельцами ресурсов об их выделении на аналитические работы</p> <p>Постановка задач на разработку планов аналитических работ по отдельным частям системы</p> <p>Интегрирование планов аналитических работ по отдельным частям системы</p> <p>Передача и согласование плана аналитических работ с менеджером проекта</p> <p>Определение состава аналитической группы проекта</p> <p>Знакомство аналитической группы</p> <p>Представление и обсуждение плана аналитических работ</p> <p>Распределение ролей и аналитических работ по участникам аналитической группы проекта</p> <p>Ответы на вопросы и предложения участников аналитической группы проекта</p> <p>Достижение соглашений с владельцами ресурсов о выделении ресурсов для выполнения аналитических работ в проекте</p> <p>Сбор информации о состоянии аналитических работ в проекте</p> <p>Анализ соответствия фактического состояния работ плановому</p> <p>Определение причин отклонений от планов</p> <p>Выявление проблемных ситуаций в ходе работ</p> <p>Разработка мероприятий по компенсации отклонений</p> <p>Проведение коррекции планов аналитических работ</p> <p>Разрешение проблемных ситуаций в ходе аналитических работ</p> <p>Оценка соответствия состояния аналитических работ плановому</p> <p>Описание состояния аналитических работ в формате отчета</p> <p>Передача отчетности о состояниях аналитических работ руководителю проекта</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПК-5 Управление аналитическими ресурсами, компетенциями и персоналом	<p>ИД-1.ПК-5 Знать</p> <p>Теория оценки квалификации персонала Модель компетенций в управлении персоналом Теория управления ресурсами Основы управления портфелем проектов</p>
	<p>ИД-2.ПК-5 Уметь</p> <p>Проводить аттестацию системных аналитиков Планировать ресурсы Строить профили компетенций</p>
	<p>ИД-3.ПК-5 Иметь практический опыт:</p> <p>Проведение интервью с кандидатами на работу Подготовка заключений о степени соответствия кандидата требованиям к позиции Разработка методик аттестации системных аналитиков Проведение процедур аттестации Проведение анализа результатов аттестации и разработка рекомендаций по управленческим решениям Формирование планов профессионального развития системных аналитиков Сбор запросов на аналитические ресурсы от заказчиков и потребителей аналитических работ Определение плановых потребностей в аналитических ресурсах различного профиля Организация разработки и развития профилей компетенций системных аналитиков Долгосрочное планирование участия сотрудников в проектах Разработка и согласование планов найма и сокращения сотрудников Набор и сокращение сотрудников Разработка и согласование планов обучения аналитиков Формирование заказов на обучение аналитиков и приемку результатов обучения Проводить оценку эффективности обучения аналитиков Организация своевременного выделения аналитических ресурсов на проекты согласно планам Контроль расхода аналитических ресурсов, выявление и разрешение ресурсных конфликтов</p>
ПК-2 Руководство бизнес-анализом	<p>ИД-1.ПК-2 Знать:</p> <p>Теория межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии Теория конфликтов Теория управления рисками Теория менеджмента Управление ресурсами Теория организационного развития Теория систем Предметная область и специфика деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа</p>

ПК-2 Руководство бизнес-анализом	ИД-2.ПК-2 Уметь: Использовать техники эффективных коммуникаций Выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации Применять информационные технологии в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа Проводить оценку эффективности бизнес-анализа на основе выбранных критериев Разрабатывать отчетность по проведению бизнес-анализа
	ИД-3.ПК-2 Иметь практический опыт: Разработка требований к ресурсному обеспечению бизнес-анализа Разработка планов проведения работ по бизнес-анализу и обеспечение их выполнения Сбор информации, анализ, оценка эффективности проводимого бизнес-анализа в организации Разработка путей развития бизнес-анализа в организации

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3		180					
Тема 1.	Подбор персонала: особенности привлечения ИТ-персонала и кадровый документооборот (ПК-2, ПК-5)	20	2	2		16	
Тема 2.	Технологии адаптации персонала (ПК-2, ПК-4)	38	1	2		35	
Тема 3.	Развитие ИТ-персонала внутри организации (ПК-4, ПК-5)	40	1	4		35	
Тема 4.	Оплата труда ИТ-персонала (ПК-4, ПК-5)	41	2	4		35	
Тема 5.	Увольнение и высвобождение персонала (ПК-4, ПК-5)	41	2	4		35	

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)	Комплект контрольных заданий по изученной теме в виде двух практических вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Тема 2-3	Контрольная работа (приложение 4)	Комплект контрольных заданий по изученной теме в виде двух практических вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено

Тема 4-5	Контрольная работа (приложение 4)	Комплект контрольных заданий по изученной теме в виде двух практических вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
3 семестр (ЗаО)	Тест (приложение 5)	Тест из 40 вопросов	85% - 100% - отлично, 70% - 84% - хорошо, 50% - 69% - удовлетворительно , 49% и менее - неудовлетворитель но

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

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

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

Текущий контроль. 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 текущего контроля, 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 окончании 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 окончании 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

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Подбор персонала: особенности привлечения ИТ-персонала и кадровый документооборот (ПК-2, ПК-5) Виды ИТ-персонала. Основные компетенции ИТ-персонала. Мероприятия предшествующие подбору ИТ-персонала. Привлечение ИТ-персонала: источники, особенности, оценка компетенций.</p>
<p>Тема 2. Технологии адаптации персонала (ПК-2, ПК-4) Практики наставничества. Оценка эффективности системы адаптации.</p>
<p>Тема 3. Развитие ИТ-персонала внутри организации (ПК-4, ПК-5) Performance Review и оценка компетенций ИТ-персонала.</p>
<p>Тема 4. Оплата труда ИТ-персонала (ПК-4, ПК-5) Создание системы грейдов в организации: проведение анализа должностей, исследования рынка, создание диапазона заработных плат. Пересмотр заработной платы ИТ-персонала.</p>
<p>Тема 5. Увольнение и высвобождение персонала (ПК-4, ПК-5) Увольнение по инициативе работодателя: причины, судебная практика. Подготовка сотрудника к увольнению. Exit-интервью. Аналитика увольнений и способы ее применения.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 1. Подбор персонала: особенности привлечения ИТ-персонала и кадровый документооборот (ПК-2, ПК-5) Самостоятельное составление портрета кандидата по предлагаемым должностям. Решение задач на оценку эффективности подбора персонала.</p>
<p>Тема 2. Технологии адаптации персонала (ПК-2, ПК-4) Решение практических кейсов по адаптации ИТ-персонала. Выступление студентов с докладами об успешных кейсах адаптации в ИТ-компаниях.</p>
<p>Тема 3. Развитие ИТ-персонала внутри организации (ПК-4, ПК-5) Проигрывание кейсов по оценке soft skills. Составление индивидуального плана развития.</p>
<p>Тема 4. Оплата труда ИТ-персонала (ПК-4, ПК-5) Решение задач. Решение кейсов на построение системы оплаты труда.</p>
<p>Тема 5. Увольнение и высвобождение персонала (ПК-4, ПК-5) Документационное сопровождение процесса увольнения. Рассмотрение судебной практики по теме увольнения сотрудников по инициативе работодателя: разбор кейсов. Написание формулировок обратной связи по моделям BOFF и SOR. Решение задач. Составление анкеты для Exit-интервью.</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Подбор персонала: особенности привлечения ИТ-персонала и кадровый документооборот (ПК-2, ПК-5) Написание индикаторов компетенций. Изучение профессиональных стандартов, относящихся к ИТ-персоналу.
Тема 2. Технологии адаптации персонала (ПК-2, ПК-4) Составление плана адаптации для сотрудника. Решение задач на оценку эффективности системы адаптации в организации.
Тема 3. Развитие ИТ-персонала внутри организации (ПК-4, ПК-5) Составление своего собственного плана развития.
Тема 4. Оплата труда ИТ-персонала (ПК-4, ПК-5) Решение задач. Решение кейсов на построение системы оплаты труда.
Тема 5. Увольнение и высвобождение персонала (ПК-4, ПК-5) Решение теста для закрепления знаний ТК РФ.

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
не размещается

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. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 242 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1039267>
2. Чекмарев А. В. Управление ИТ-проектами и процессами [Электронный ресурс]: Учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 228 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/493916>
3. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 249 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/491299>
4. Арсеньев Ю.Н., под общ. ред., Арсеньев Ю.Н. Информационный менеджмент: теория и практика [Электронный ресурс]: учебник. - , 2022. - 436 с – Режим доступа: <https://book.ru/book/943621>
5. Корниенко В. И. Командообразование [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 291 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/520204>

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:

- Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии -Без ограничения срока.
- Microsoft Office 2016.Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии -Без ограничения срока.
- Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.
- Libre Office. Лицензия GNU LGPL. 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 31.12.2024

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.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

К зачету

1. Место и роль труда в обществе. Основные понятия о труде. Особенности труда на современном этапе.
2. Понятие и показатели производительности труда. Сущность роста производительности труда.
3. Натуральный метод измерения производительности труда, его особенности, область применения, достоинства и недостатки.
4. Стоимостной метод измерения производительности труда, его особенности, область применения, достоинства и недостатки.
5. Трудовой метод измерения производительности труда, его особенности, область применения, достоинства и недостатки.
6. Факторы и резервы роста производительности труда.
7. Сущность и функции зарплаты в условиях рынка.
8. Формы и системы оплаты труда.
9. Тарифная система оплаты труда.
10. Принципы оплаты труда и факторы, определяющие уровень зарплаты.
11. Понятие рынка труда. Элементы рынка труда.
12. Соотношение понятий «экономически активное население» и «трудовые ресурсы». Экономически неактивное население.
13. Понятие, виды и показатели занятости населения.
14. Понятие, виды и показатели безработицы.
15. Классификация затрат рабочего времени.
16. Методы изучения затрат рабочего времени.
17. Понятие и способы расчета нормы выработки. Понятие о нормативах.
18. Система норм труда. Понятие нормы времени и ее структура.
19. Особенности нормирования труда служащих.
20. Понятие и направления развития организации труда.
21. Понятие рабочего места и его организация.
22. Обслуживание рабочих мест.
23. Показатели производительности индивидуального и общественного труда, порядок их расчета и условия применения.
24. Проблемы использования резервов роста производительности труда на предприятии.
25. Проблемы эффективности труда в современных условиях развития экономики.
26. Тарифная система рабочих и ее развитие в современных условиях.
27. Локальные нормативные документы, регламентирующие деятельность службы персонала.

28. Организационные документы, особенности и порядок их оформления.
29. Тарифный вариант организации заработной платы на предприятии.
30. Формы заработной платы их разновидности и условия применения.

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

Примерные практические задания к зачету

1	Компетенция – это: А) качество человека, описанное в терминах поведения, необходимое для эффективного выполнения определенной деятельности Б) знания, умения, навыки В) адаптирование навыков человека под определенные задачи Г) квалификационный уровень специалиста	ПК-2
2	Самовольный невыход работника на работу это А) презентеизм Б) хедхантеизм В) абсентеизм Г) эйджизм	ПК-4
3	Конфликт между личностью и группой может возникнуть, если: А) личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы Б) личность займет позицию группы В) личность займет позицию, отличающуюся от позиции организации Г) группа примет позиции личности, сменив предыдущую	ПК-2, ПК-4
4	Управление, характеризующееся более активным использованием сотрудников организации, их личностного потенциала – это: А) Партисипативное управление Б) Коучинг В) Тимбилдинг Г) Технократизм	ПК-5
5	Коучинг – это: А) Процесс передачи части функций, руководителя другим управляющим или сотрудникам, для достижения конкретных целей организации Б) Метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели В) Власть, основанная на решении проблем через применение достижений науки и техники	ПК-5

	Г) Набор активных мероприятий, направленных на сплочение коллектива и формирование навыков решения общих задач в команде	
6	Суть _____ собеседования заключается в том, что несколько представителей компании одновременно общаются с соискателем, каждый задает ему свои вопросы. Главный плюс такого формата – каждый участник встречи может сформировать свое мнение о соискателе, и решение о приеме на работу будет принято коллективно, в результате “консилиума”. Главный минус – нужно собирать коллег и отрывать их от дел. Подойдет для подбора персонала на высококвалифицированные должности.	ПК-2, ПК-5
7	По какому основанию можно объединить следующие причины увольнения: избрание на должность, прекращение допуска к государственной тайне, восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда?	ПК-4
8	Какой должности среднего уровня соответствовал бы план развития, включающий следующие пункты: - Процесс разработки - Работа с требованиями - Моделирование систем - Модели данных - Пользовательский интерфейс (UI/UX) - Интеграция систем - Интеграция систем: архитектура REST - Интеграция систем: протокол SOAP - Интеграция систем: шина данных (ESB, MOM, MQ) - Анализ данных - Безопасность - Тестирование - Основы программирования	ПК-4, ПК-5
9	Какой инструмент решает задачу удовлетворения потребности сотрудника в оценке собственного труда и качественных характеристик?	ПК-2, ПК-5
10	Что является основным недостатком стоимостного метода измерения производительности труда помимо ценового фактора конъюнктуры рынка?	ПК-2, ПК-5