

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.08.2023 10:26:22
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8e63e3099514f6056

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры

29.11.2022 г.
протокол № 3
И.о. зав. кафедрой Борзунов И.В.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

14 октября 2022 г.
протокол № 4
Председатель  Карх Д.А.
(подпись)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Кадровая политика и кадровое планирование в деятельности медицинской организации
Направление подготовки	38.04.01 Экономика
Профиль	Экономика и организация здравоохранения
Форма обучения	заочная
Год набора	2023
Разработана:	
Доцент, к.э.н.	
Кивелева Н.Н.	

Екатеринбург
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

ВВЕДЕНИЕ

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

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины "Кадровая политика и кадровое планирование в деятельности медицинской организации" является освоение и изучение вопросов в области теории и практики управления человеческими ресурсами медицинской 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 2						
	36	8	4	4	28	1
Семестр 3						
Зачет с оценкой, Контрольная работа	108	16	4	12	88	3
	144	24	8	16	116	4

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

<p>ПК-3 Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации</p>	<p>ИД-1.ПК-3 Знать: Теория управления рисками Теория менеджмента Теория организационного развития Требования к оформлению документации Стандарты менеджмента качества Сроки хранения документации МКБ Навыки делового общения: деловая переписка, электронный документооборот Программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, территориальная программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи</p>
	<p>ИД-2.ПК-3 Уметь: Анализировать показатели, характеризующие деятельность медицинской организации, и показатели, характеризующие состояние здоровья населения Составлять прогноз показателей, характеризующих деятельность медицинской организации, и показателей, характеризующих здоровье населения Анализировать данные статистической отчетности Разрабатывать и оценивать показатели внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности Организовывать и проводить социологические исследования Использовать в работе информационно-аналитические медицинские системы и информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет" Осуществлять подготовку презентационных материалов, информационно-аналитических материалов, справок о деятельности медицинской организации или ее подразделений для предоставления руководству организации Осуществлять подготовку материалов к совещаниям в медицинской организации Соблюдать требования по обеспечению безопасности персональных данных работников организации, пациентов и сведений, составляющих врачебную тайну Осуществлять подготовку материалов, статей для печатных и электронных средств массовой информации (далее - СМИ) Анализировать медико-экономическую, социально-демографическую ситуацию, влияющую на деятельность медицинской организации Рассчитывать показатели, характеризующие деятельность медицинской организации, и показатели, характеризующие состояние здоровья населения Взаимодействовать с руководством медицинской организации и руководством других структурных подразделений медицинской организации Анализировать данные для проведения санитарно-просветительной работы и формировать методические материалы</p>

<p>ПК-3 Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации</p>	<p>ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт: Разработка локальных нормативных актов медицинской организации Подготовка материалов к проведению санитарно-просветительной работы Организация непрерывного совершенствования профессиональных знаний и навыков в течение трудовой жизни Анализ и оценка результатов проведения социологических опросов Планирование финансово-хозяйственной деятельности медицинской организации Подготовка методических материалов и их внедрение в деятельность медицинской организации Планирование потребности медицинской организации в ресурсах Планирование кадрового обеспечения медицинской организации Организация электронного документооборота в медицинской организации Оценка эффективности внедрения новых организационных технологий в деятельность медицинской организации Оценка внешней среды медицинской организации Ведение документации в медицинской организации Взаимодействие со страховыми медицинскими организациями Организация совещаний в медицинской организации Учет и подготовка статистической информации для обработки данных в медицинской организации Сбор и оценка показателей, характеризующих деятельность медицинской организации, и показателей здоровья населения с использованием статистических методов, информационно-аналитических медицинских систем и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</p>
--	--

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 2		36					
Тема 1.	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы	36	4		4	28	
Семестр 3		104					
Тема 2.	Разработка кадровой политики в организациях здравоохранения	15	1		2	12	
Тема 3.	Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации	25	1		4	20	
Тема 4.	Кадровое планирование в организациях и учреждениях здравоохранения	23	1		2	20	
Тема 5.	Практические аспекты кадрового планирования в организациях здравоохранения	41	1		4	36	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
1-5	Реферат (приложение 4)	Темы рефератов	По 5 балльной шкале
2-5	Задачи (приложение 4)	Результаты решения задач в письменной форме.	По 5 балльной шкале
1-5	Тест (приложение 4)	Тест на 20 вопросов.	По 5 балльной шкале
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
3 семестр (ЗаО)	Устный опрос по билетам (Приложение 5)	Билет содержит теоретический вопрос и практическую задачу	По 5 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 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. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.</p>
<p>Тема 2. Разработка кадровой политики в организациях здравоохранения Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.</p>
<p>Тема 3. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных организациях здравоохранения. Кадровая политика инновационно ориентированной организации здравоохранения.</p>
<p>Тема 4. Кадровое планирование в организациях и учреждениях здравоохранения Принципы планирования в деятельности организации. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности. Балансовые методы планирования.</p>
<p>Тема 5. Практические аспекты кадрового планирования в организациях здравоохранения Планирование численности и структуры персонала. Планирование развития персонала. Планирование социального развития. Планирование социальной ответственности бизнеса. Планирование эффективности результативности труда Планирование рисков и сопротивления.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 1. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы Форма проведения семинара – вопросно-ответная (предполагает совместное обсуждение в студенческой группе сформулированных в плане семинара проблем)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность кадровой политики 2. Элементы кадровой политики 3. Основные типы кадровой политики предприятия 4. Определите понятие «кадровая политика организации». 5. Каким образом можно дифференцировать понятия «кадровая политика», стратегия управления персоналом» и «оперативное управление персоналом»? 6. Можно ли утверждать, что любая организация имеет кадровую политику? Аргументируйте свой ответ.
<p>Тема 2. Разработка кадровой политики в организациях здравоохранения Форма проведения семинара – дискуссия</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие направления кадровой политики вы знаете? Как они реализуются? 2. Какие факторы являются определяющими при выборе и реализации кадровой политики? 3. Чем вызвана необходимость стратегического управления персоналом организации? 4. Какие типы кадровой политики принято выделять по критерию «степень осознания норм, лежащих в основе кадровых мероприятий»? 5. Чем различается активная и пассивная кадровая политика? 6. Назовите существенные черты рациональной и авантюристической кадровой политики, отметьте их различия и приведите со-ответствующие примеры. 7. В чем состоят различия открытой и закрытой кадровой политики?

Тема 3. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации

Форма проведения семинара - дискуссия

1. Какие аспекты управления персоналом подлежат согласованию в ходе формирования кадровой политики?
2. В каких целях проводится мониторинг персонала?
3. Продемонстрируйте взаимосвязь кадровой политики и стадии жизненного цикла организации. Какие направления кадровой работы выходят на первый план на различных стадиях?
4. На какой стадии жизненного цикла находится организации, на котором вы работаете? Какие задачи управления персоналом в связи с этим становятся приоритетными?
5. Какие изменения в кадровую политику вносит изменение стратегии организации?
6. Какие кадровые задачи приходится решать при реализации стратегии организации нового бизнеса? концентрации усилий на одном из направлений предпринимательской деятельности? диверсификации? переноса капитала?
7. Каковы основные направления деятельности службы управления персоналом по реализации кадровой политики?
8. Назовите и проанализируйте конкретные мероприятия, разрабатываемые и реализуемые в рамках таких направлений деятельности, как обучение персонала, отбор и набор персонала, проведение оценки (аттестации), разработка системы мотивации.

Тема 4. Кадровое планирование в организациях и учреждениях здравоохранения

Форма проведения семинара – вопросно-ответная (предполагает совместное обсуждение в студенческой группе сформулированных в плане семинара проблем)

1. Чем вызвана необходимость стратегического управления организацией?
2. Назовите основные принципы стратегического управления.
3. Поясните этапы процесса стратегического управления.
4. По каким параметрам производится анализ внешней и внутренней среды организации?
5. Что такое миссия и цели организации?
6. Дайте понятие стратегического управления персоналом, его субъекта и объекта.

Тема 5. Практические аспекты кадрового планирования в организациях здравоохранения

Форма проведения - дискуссия

1. Каково содержание понятия «численность персонала» и какие факторы определяют количественные характеристики персонала организации?
2. Чем различаются нормативная, списочная и явочная численность персонала?
3. Назовите и проанализируйте показатели по обороту персонала в организации, где вы работаете: оборот по приему, оборот по выбытию, интенсивность оборота по приему, интенсивность оборота по выбытию, коэффициент постоянства, коэффициент текучести, коэффициент закреплённости.
4. В чем заключаются различия между аналитической и статистической структурой персонала?
5. Чем объясняется множественность видов структуры персонала?
6. Назовите основные категории персонала, выделенные по характеру трудовых функций в производственном процессе.
7. В чем состоят функции руководителей и специалистов?
8. Какие группировки приняты при учете половозрастного состава работников?

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы

Изучение основной и дополнительной литературы по теме;

Использование интернет-ресурсов

Составление опорного конспекта по теме.

<p>Тема 2. Разработка кадровой политики в организациях здравоохранения Изучение основной и дополнительной литературы по теме; Использование интернет-ресурсов Составление опорного конспекта по теме. Выполнение творческой работы.</p>
<p>Тема 3. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации Изучение основной и дополнительной литературы по теме. Использование интернет-ресурсов. Составление опорного конспекта по теме. Выполнение творческой работы.</p>
<p>Тема 4. Кадровое планирование в организациях и учреждениях здравоохранения Изучение основной и дополнительной литературы по теме. Использование интернет-ресурсов. Составление опорного конспекта по теме. Выполнение творческой работы.</p>
<p>Тема 5. Практические аспекты кадрового планирования в организациях здравоохранения Изучение основной и дополнительной литературы по теме. Использование интернет-ресурсов. Составление опорного конспекта по теме. Выполнение творческой 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
Размещается контрольная работа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Приложение 6

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. Еремин В. И., Шумаков Ю. Н., Жариков С. В., Еремин В. И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.02 «Менеджмент», 41.03.06 «Публичная политика и социальные науки» (квалификация (степень) «бакалавр»). - Москва: ИНФРА-М, 2016. - 272 с.
2. Чуланова О. Л. Технологии кадрового менеджмента: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр»). - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 492 с.
3. Засимова Л. С., Капицына Н. А., Колосницына М. Г., Окушко Н. Б., Ракута Н. В., Хоркина Н. А., Шейман И. М., Шишкин С. В., Колосницына М. Г., Шейман И. М., Шишкин С. В. Экономика здравоохранения: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Экономика". - Москва: ГУ ВШЭ, 2009. - 479 с.

Дополнительная литература:

1. Вишняков Н. И., Гусев О. А., Додонова И. В., Емельянов О. В., Клюковкин К. С., Кочорова Л. В., Миняев В. А., Окулов М. В., Пенюгина Е. Н., Вишняков Н. И. Основы экономики здравоохранения: учебное пособие для студентов мед. вузов. - Москва: МЕДпресс-информ, 2012. - 139 с.
2. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). [Электронный ресурс]: С последними изменениями. - Москва: Издательский Центр РИОР, 2014. - 942 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/463344>

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 30.09.2023.

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

Microsoft Office 2016. Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Тг000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии 30.09.2023.

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 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.