

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Силин Яков Петрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 04.06.2026 13:15:42

Уникальный программный ключ

24f866be2aca164840368cbb3c509a9571e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

24.11.2025 г.

протокол № 4

Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена

Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.

протокол № 4

Председатель

Карх Д.А.



(подпись)

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Управление персоналом ИТ-подразделения
Направление подготовки	09.04.03 Прикладная информатика
Профиль	Корпоративные информационные системы
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026

Разработана:

Ст. преподаватель, к.э.н.

Назаров А.В.

Екатеринбург  
2025 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>6</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>13</b>

## 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)
---------	--

### 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 части, формируемой участниками образовательных отношений.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	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 4						
Зачет	108	24	8	16	84	3

### 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
организационно-управленческий	
ПК-7 Разработка методик выполнения работ подчиненными системными аналитиками на всем жизненном цикле Системы	ИД-1.ПК-7 Знать Технология создания ИТ-системы Технология создания программного обеспечения Технологии и методы проектирования и управления разработкой в гибком окружении Технологии и методы проектного управления Технологии и методы управления продуктом Методы моделирования и описания устройства и функционирования ИТ-систем/продуктов, их частей, обеспечения и окружения Методы проектирования программного обеспечения Методы проектирования ИТ-систем Методы сбора, выявления, анализа требований и принятия проектных решений

<p>ПК-7 Разработка методик выполнения работ подчиненными системными аналитиками на всем жизненном цикле Системы</p>	<p>ИД-2.ПК-7 Уметь  Вести деловые переговоры и конфликтные переговоры  Фасилитировать и модерировать работу группы  Вести деловую переписку  Собирать метрики и статистику выполняемых работ  Проектировать методику разработки требований и проектных решений и управления ими под условия проекта или процесса  Обосновывать выбранные и разработанные методы и шаблоны</p>
	<p>ИД-3.ПК-7 Иметь практический опыт:  Изучение зарубежного опыта выполнения аналитических работ  Ретроспективы выполнения работ системными аналитиками в предыдущие периоды  Сбор статистики по проблемам, рискам, трудоемкости работ системных аналитиков  Описание методики выполнения аналитических работ для конкретного проекта или процесса  Анализ потребителей документов и артефактов проектных решений и требований и контекста их применения  Разработка соглашений о моделировании  Разработка планов управления требованиями и проектными решениями  Разработка состава, содержания, шаблонов документов и артефактов и методик их применения  Передача методик и шаблонов исполнителям работ</p>
<p>ПК-8 Контроль и координация работ, выполняемых подчиненными системными аналитиками</p>	<p>ИД-1.ПК-8 Знать  Основы управления рисками  Методы визуализации (полного и наглядного обзора) работ  Процессный подход к управлению качеством работ и результатов  Методы анализа и поиска решения проблем</p>
	<p>ИД-2.ПК-8 Уметь  Организовывать полный и наглядный обзор работ и их состояния  Разрешать проблемные ситуации в ходе работ  Формализовывать риски и проблемы  Определять связь проблем с ключевыми параметрами и целями проекта  Обосновывать прогноз наступления риска  Приоритизировать риски  Вести деловую переписку  Собирать метрики и статистику выполняемых работ  Фасилитировать и модерировать работу группы  Вести деловые переговоры и конфликтные переговоры</p>

<p>ПК-8 Контроль и координация работ, выполняемых подчиненными системными аналитиками</p>	<p>ИД-3.ПК-8 Иметь практический опыт:  Сбор информации о состоянии аналитических работ в проекте  Анализ соответствия фактического состояния работ плановому  Определение причин отклонений фактического состояния работ от планового  Выявление проблемных ситуаций в ходе работ  Разработка мероприятий по компенсации отклонений  Проведение коррекции и согласования планов аналитических работ  Разрешение проблемных ситуаций в ходе аналитических работ  Сбор данных о неопределенности (нехватке информации, источников данных, проектных решений), несоответствиях (конфликтующих проектных решениях и требованиях), об отклонениях в реализации проектных решений от проектных решений, о нехватке ресурсов  Анализ последствий выявленной неопределенности, несоответствий, отклонений и нехватки ресурсов и определение необходимости передачи информации о рисках и проблемах руководству  Передача (эскалация) проблем и рисков руководству  Формирование и представление отчетности о ходе работ, выполняемых подчиненными системными аналитиками</p>
<p>ПК-9 Обучение подчиненных системных аналитиков в ходе выполнения ими работ проекте</p>	<p>ИД-1.ПК-9 Знать  Технология создания ИТ-системы  Технология создания программного обеспечения  Технологии и методы проектирования и управления разработкой в гибком окружении  Технологии и методы проектного управления  Технологии и методы управления продуктом  Методы моделирования и описания устройства и функционирования ИТ-систем/продуктов, их частей, обеспечения и окружения  Методы проектирования программного обеспечения  Методы проектирования ИТ-систем  Методы сбора, выявления, анализа требований и принятия проектных решений</p> <hr/> <p>ИД-2.ПК-9 Уметь  Обучать взрослых  Разрабатывать учебную программу  Собирать метрики и статистику, измерять качество работ, выполняемых подчиненным аналитиком  Организовывать цикл оценки развития подчиненных  Выдавать отзыв о качестве работы</p>

ПК-9 Обучение подчиненных системных аналитиков в ходе выполнения ими работ по проекту	ИД-3.ПК-9 Иметь практический опыт: Измерение качества работ подчиненного системного аналитика Определение потребности в обучении и развитии подчиненных по итогам планирования, организации, разработки методики выполнения работ или измерения качества предыдущих работ Создание и обсуждение с подчиненным системным аналитиком его плана развития Обучение подчиненных системных аналитиков практикам, техникам и методикам работы Организация обучения подчиненного системного аналитика силами сторонних организаций или подразделений Организация самообучения подчиненного системного аналитика Определение эффективности проведенного обучения по итогам работы подчиненного системного аналитика
---	---

### 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
<b>Семестр 4</b>		<b>108</b>					
Тема 1.	Подбор персонала: особенности привлечения ИТ-персонала и планирование распределения трудовых ресурсов подразделения (ПК-7, ПК-8, ПК-9)	28	2		4	22	
Тема 2.	Технологии адаптации персонала и разработка методик выполнения работ (ПК-7, ПК-8, ПК-9)	22	2		2	18	
Тема 3.	Развитие ИТ-персонала внутри организации (ПК-7, ПК-8, ПК-9)	32	1		6	25	
Тема 4.	Оплата труда ИТ-персонала (ПК-7, ПК-8, ПК-9)	19	2		2	15	
Тема 5.	Увольнение и высвобождение персонала (ПК-7, ПК-8, ПК-9)	7	1		2	4	

### 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
<b>Текущий контроль (Приложение 4)</b>			
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)**

4 семестр (За)	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 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. Подбор персонала: особенности привлечения ИТ-персонала и планирование распределения трудовых ресурсов подразделения (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  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 и разработка методик выполнения работ (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  Практики наставничества. Оценка эффективности системы адаптации.</p>
<p>Тема 3. Развитие ИТ-персонала внутри организации (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  Performance Review и оценка компетенций ИТ-персонала.</p>
<p>Тема 4. Оплата труда ИТ-персонала (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  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-7, ПК-8, ПК-9)  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 2. Технологии адаптации персонала и разработка методик выполнения работ (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  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-7, ПК-8, ПК-9)  Проигрывание кейсов по оценке soft skills. Составление индивидуального плана развития.</p>
<p>Тема 4. Оплата труда ИТ-персонала (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  Решение задач. Решение кейсов на построение системы оплаты труда.</p>
<p>Тема 5. Увольнение и высвобождение персонала (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  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

<p>Тема 1. Подбор персонала: особенности привлечения ИТ-персонала и планирование распределения трудовых ресурсов подразделения (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  Написание индикаторов компетенций.  Изучение профессиональных стандартов, относящихся к ИТ-персоналу.</p>
<p>Тема 2. Технологии адаптации персонала и разработка методик выполнения работ (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  Составление плана адаптации для сотрудника. Решение задач на оценку эффективности системы адаптации в организации.</p>
<p>Тема 3. Развитие ИТ-персонала внутри организации (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  Составление собственного плана развития.</p>
<p>Тема 4. Оплата труда ИТ-персонала (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  Решение задач. Решение кейсов на построение системы оплаты труда.</p>
<p>Тема 5. Увольнение и высвобождение персонала (ПК-7, ПК-8, ПК-9)  Решение теста для закрепления знаний ТК РФ.</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  
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:**

2. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Арсеньев Ю.Н. Информационный менеджмент: теория и практика [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: КноРус, 2022. - 436 – Режим доступа: <https://book.ru/book/943621>

3. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Геворгян Р.Н., Долженкова Ю. В., Руденко Г. Г., Пугач С.П., Михайлов Ф.Б., Эсаулова И. А., Симонова М.В., Шаталова Н. И., Сотникова С.И., Свистунов В. М., Кириллов А.В., Жуков А. Л., Коновалова В.Г., Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 242 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2017324>

4. Лукьянова А. В., под ред., Трифонов И. В., Трифонова Н. Н., Череповская Н. А., Корнеева И. В. Управление проектами в области информационных технологий [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2024. - 235 – Режим доступа: <https://book.ru/book/950307>

5. Надточий Ю.Б. Командообразование [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. - 258 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2082714>

### **Дополнительная литература:**

2. Волкова Н. В., Евсеева С. А. Hг-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 104 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/556988>

3. Орехова С. В., Заруцкая В. С., Кудин Л. Ш. Управление проектами и бизнес-процессами организации [Электронный ресурс]:практикум. - Екатеринбург: УрГЭУ, 2023. - 116 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/resource/limit/ump/24/p496324.pdf>

4. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций [Электронный ресурс]:Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 122 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2134479>

**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.

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. 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.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Libre Office. Лицензия GNU LGPL. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

**Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

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.

### 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-8, ПК-9
2	Самовольный невыход работника на работу это А) презентеизм Б) хедхантеизм В) абсентеизм Г) эйджизм	ПК-7
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-8, ПК-7
4	Управление, характеризующееся более активным использованием сотрудников организации, их личностного потенциала – это: А) Партисипативное управление Б) Коучинг В) Гимбилдиг Г) Технократизм	ПК-9
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 Г) Набор активных мероприятий, направленных на сплочение	ПК-9

	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-8, ПК-9
7	По какому основанию можно объединить следующие причины увольнения: неизбрание на должность, прекращение допуска к государственной тайне, восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда?	ПК-7
8	Какой должности среднего уровня соответствовал бы план развития, включающий следующие пункты: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Процесс разработки</li> <li>- Работа с требованиями</li> <li>- Моделирование систем</li> <li>- Модели данных</li> <li>- Пользовательский интерфейс (UI/UX)</li> <li>- Интеграция систем</li> <li>- Интеграция систем: архитектура REST</li> <li>- Интеграция систем: протокол SOAP</li> <li>- Интеграция систем: шина данных (ESB, MOM, MQ)</li> <li>- Анализ данных</li> <li>- Безопасность</li> <li>- Тестирование</li> <li>- Основы программирования</li> </ul>	ПК-7, ПК-8
9	Какой инструмент решает задачу удовлетворения потребности сотрудника в оценке собственного труда и качественных характеристик?	ПК-8
10	Что является основным недостатком стоимостного метода измерения производительности труда помимо ценового фактора конъюнктуры рынка?	ПК-8