



УТВЕРЖДАЮ

Проректор ОУП ВО «АТиСО»

_____ И.В. Коротков

« 24 » апреля 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Направление подготовки
38.03.01 Экономика**

**Направленность (профиль) подготовки
Экономика труда**

**Квалификация выпускника
«Бакалавр»**

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Разработчик(и):

кандидат экономических наук, доцент С.А. Шапиро

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета 2022г.

Заведующий кафедрой экономики труда и
управления персоналом

_____/С.А. Шапиро/

Декан экономического факультета

_____/А.И. Кривцов/

«»2022 г.

2022 г.

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	3
2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	3
2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине	3
2.2 Результаты освоения образовательной программы.....	4
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ....	4
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	5
5.1 Содержание дисциплины (модуля)	5
5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий	7
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	7
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА	11
8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	12
9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .	12
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	12

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения дисциплины является совершенствование уровня теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом на предприятии (в организации), а также практической подготовки к управлению поведением персонала на основе знания современных технологий мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение мотивации персонала, определение её сущности как источника трудовой деятельности, который объединяет цели сотрудника и цели организации;
- знакомство студентов с основными видами и целями мотивации, её механизмом и его основными элементами (потребности, мотивы и стимулы);
- рассмотрение основных теорий мотивации и их использованию при изучении структуры потребностей персонала и построению систем вознаграждения в организации;
- выработка навыков морального и материального стимулирования персонала, его правил и принципов;
- формирование системы мотивации и стимулирования персонала;
- особенности функционирования системы мотивации и стимулирования.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлено на формирование следующих компетенций:

профессиональных компетенций:

Категория (группа)	ПК	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции
Финансовая		ПК-7 Способен осуществлять анализ, оценку и разработку системы оплаты труда и материального стимулирования	ПК-7.1 Знать трудовое законодательство, нормативные и локальные акты в сфере оплаты труда, основы технологии разработки системы оплаты труда и материального стимулирования ПК-7.2 Уметь анализировать системы оплаты труда, экономически обосновывать предложения в сфере организации и оплаты труда ПК-7.3 Владеть навыками разработки локально-нормативных актов в сфере

		оплаты труда
ПК-9	Способен	ПК-9.1 Знать порядок и методы разработки политики в сфере оплаты труда и социальных льгот
разрабатывать и реализовывать политику в сфере оплаты труда и материального стимулирования труда, социальных льгот		ПК-9.2 Уметь использовать методы и инструменты материального и нематериального стимулирования труда персонала
		ПК-9.3 Владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по разработке политики в сфере оплаты и материального стимулирования труда, социальных льгот

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда);
- порядок применения дисциплинарных взысканий;

Уметь:

- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации.

Навыки и/или опыт деятельности:

- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
- технологией разработки локальных нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к дисциплинам *части, формируемой участниками образовательных отношений* направления подготовки 38.03.01 Экономика, профиля «Экономика труда» и является дисциплиной по выбору студента.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц/часов)	3/108	3/108	
Контактная работа – аудиторные	26	22	

занятия:			
Лекции	8	8	
Семинары, практические занятия	16	12	
Лабораторные работы			
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (всего с промежуточной аттестацией)	82	86	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Зачет	Зачет	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Тема 1.1 Цели и задачи дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности"

Цели и задачи курса. Связь дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» с другими дисциплинами. Значение мотивации трудовой деятельности. Эволюция развития систем мотивации. Особенности подходов к трудовой мотивации в России и в экономически развитых странах.

Тема 1.2 Основы трудовой мотивации: ключевые понятия и истоки возникновения

Теоретические основы трудовой мотивации. Основные понятия теории мотивации. Монистические представления о мотиве. Внутренняя и внешняя мотивация. Видение проблемы мотивации представителями различных научных школ: философской, психологической, социологической, экономической.

Тема 1.3 Основные теории мотивации и их значение

Изучение мотивации в XX веке – краткий обзор. Наиболее распространенные теории мотивации поведения человека в сфере профессиональной деятельности. Содержательные теории. Процессуальные теории. Современные теории мотивации. Теории атрибуции. Управление по целям.

РАЗДЕЛ 2. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 2.1 Формирование мотивационного механизма

Организация как целеориентированная система. Трудовая деятельность как объект мотивации. Административные, экономические, социально-психологические и духовно-нравственные методы управления мотивацией персонала. Психологические особенности мотивации персонала. Влияние целеполагания на мотивацию работника. Анализ ценностей и их влияние на мотивацию персонала. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.

Тема 2.2 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала в организации

Вознаграждение за труд – источник доходов и стимул труда. Понятие вознаграждения. Классификация форм вознаграждения персонала. Основные формы внутреннего и внешнего вознаграждения.

Партисипативные системы.

Тема 2.3 Стимулирование труда и мотивация

Сущность и содержание стимулирования труда. Основные функции стимулирования труда. Принципы стимулирования труда.

Стимулирующие системы в организациях и их характеристика. Виды и формы стимулирования. Стимулы и антистимулы, их сочетание. Поощрение и наказание. Формы материального и нематериального наказания. Положительное и негативное подкрепление.

Тема 2.4 Компенсационная стратегия и политика организации

Компенсации в организации и их классификация. Сущность и содержание компенсационной политики организации. Внутриорганизационные особенности разработки системы компенсаций. Мотивация персонала при различных типах стратегий в организациях.

Компенсационный пакет как инструмент реализации компенсационной политики.

Формирование базового оклада сотрудников. Установление заработной платы. Разработка системы стимулирующих выплат.

Тема 2.5 Социальная мотивация персонала в организации

Сущность и содержание социальной мотивации персонала. Основные направления социальной мотивации.

Моральное поощрение.

Нематериальные стимулы к труду. Управление деловой карьерой работника как направление социальной мотивации. Профессиональное обучение и его роль в мотивационном менеджменте.

Социальный пакет организации. Его структура и порядок проектирования. Роль профсоюзов в формировании социального пакета организации.

Бенефиционная система организации. Гибкие системы социальных выплат и льгот в организациях.

Роль профсоюзов в определении уровня и структуры заработной платы.

Значение коллективных договоров в осуществлении основных направлений материальной мотивации персонала. Роль профсоюзных организации в реализации принципов справедливости при распределении вознаграждения в организации.

5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий*Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: 3.Е. (часов) 3/108*

Форма обучения	<u>Очная</u>	<u>Вид контроля</u>	<u>Зачет</u>
Форма обучения	<u>Очно - заочная</u>	<u>Вид контроля</u>	<u>Зачет</u>
Форма обучения	<u>Заочная</u>	<u>Вид контроля</u>	<u>Зачет</u>

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Очная				Очно-заочная				Заочная			
		Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС
		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР	
1.	Раздел 1. Тема 1.1	1	2		10	1	1		10				
2.	Тема 1.2	1	2		10	1	1		10				
3.	Тема 1.3	1	2		12	1	1		12				
4.	Раздел2. Тема 2.1	1	2		10	1	1		10				
5.	Тема 2.2	1	2		10	1	2		12				
6.	Тема 2.3	1	2		10	1	2		10				
7.	Тема 2.4	1	2		10	1	2		12				
8.	Тема 2.5	1	2		10	1	2		10				
9.	Консультации (контактная)	0	2		0	0	2		0				
10.	Промежуточная аттестация (часов)	0	0		0	0	0		0				
ВСЕГО ЧАСОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		8	18		82	8	14		86				

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Тема 1.1 Цели и задачи дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности"

Список литературы по теме:

1. Абакумова Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
2. Коротун О.Н. и др. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров, Москва: Дашков и К, 2020
3. А.В. Назаренко [и др.] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018
4. Справочная правовая система «Гарант» www.garant.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность и содержание понятий «мотивация» и «мотивация трудовой деятельности»

2. Мотивация трудовой деятельности и её место в кадровом менеджменте.

3. Правила трудовой мотивации и их практическое применение.

4. Основные виды мотивации трудовой деятельности и их характеристика.

5. Материальная и социальная мотивации: взаимосвязь и взаимовлияние, особенности применения.

Тема 1.2 Основы трудовой мотивации: ключевые понятия и истоки возникновения

Список литературы по теме:

1. Абакумова Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021

2. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс], Москва: Альпина Паблишер, 2019

3. А.В. Назаренко [и др.] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018

4. Справочная правовая система «Гарант» www.garant.ru

5. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» www.consultant.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Мотив как центральное звено механизма мотивации.

2. Стимулы и их роль в мотивационных процессах.

3. Внутренняя и внешняя мотивации

Тема 1.3 Основные теории мотивации и их значение

Список литературы по теме:

1. Коротун О.Н. и др. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров, Москва: Дашков и К, 2020

2 А.В. Назаренко [и др.] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018

3. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс], Москва: Альпина Паблишер, 2019

4. Справочная правовая система «Гарант» www.garant.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Теории мотивации и их классификация.

2. Первоначальные теории мотивации. Политика «кнута и пряника».

3. Основоположники школы «научного менеджмента» и школы «человеческих отношений» и их разработки в области мотивации трудовой деятельности.

4. Содержательные теории мотивации. Пирамида Маслоу, двухфакторная модель Герцберга, теории МакКлеланда и. Альдерфера.

5. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости Адамса, теория ожидания В. Врума, теория усиления Скиннера, модель Портера-Лоулера.

РАЗДЕЛ 2. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 2.1 Формирование мотивационного механизма

Список литературы по теме:

1. Абакумова Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
2. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс], Москва: Альпина Паблишер, 2019
3. А.В. Назаренко [и др.] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» www.consultant.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Потребность как исходное звено механизма мотивации.
2. Мотив как центральное звено механизма мотивации.
3. Стимулы и их роль в мотивационных процессах.
4. Остальные элементы механизма мотивации.
5. Взаимосвязи и взаимодействие элементов трудовой мотивации.

Тема 2.2 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала в организации

Список литературы по теме:

1. Коротун О.Н. и др. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров, Москва: Дашков и К, 2020
2. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс], Москва: Альпина Паблишер, 2019
3. А.В. Назаренко [и др.] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018

Задания для самостоятельной работы:

1. Внешнее вознаграждение персонала и его основные направления.
2. Роль и место оплаты труда в системе внешнего вознаграждения персонала.
3. Социально-экономическая сущность и содержание заработной платы работника в условиях рыночной экономики.
4. Формы и системы заработной платы. Доплаты, надбавки и районные коэффициенты.
5. Модели заработной платы и их характеристика. Нетрадиционные системы оплаты труда

Тема 2.3 Стимулирование труда и мотивация

Список литературы по теме:

1. Абакумова Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
2. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс], Москва: Альпина Паблишер, 2019
3. А.В. Назаренко [и др.] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность и содержание стимулирования работников в условиях рыночной экономики.
2. Принципы и функции стимулирования труда.
3. Стимулы к труду и их классификация. Стимулы и антистимулы: их применение в мотивационном менеджменте.
4. Поощрение и наказание при стимулировании персонала.
5. Стимулирующие системы в организации.

Тема 2.4 Компенсационная стратегия и политика организации

Список литературы по теме:

1. Абакумова Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
2. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс], Москва: Альпина Паблишер, 2019
3. А.В. Назаренко [и др.] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» www.consultant.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Компенсационная политика организации: формирование и реализация. Факторы, влияющие на формирование компенсационной политики.
2. Стратегии развития организации и их влияние на компенсационную политику.
3. Компенсационный пакет как инструмент реализации компенсационной стратегии. Структура компенсационного пакета.
4. Формирование базового оклада сотрудников: современные подходы.

Тема 2.5 Социальная мотивация персонала в организации

Список литературы по теме:

1. Абакумова Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
2. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс], Москва: Альпина Паблишер, 2019

3. А.В. Назаренко [и др.] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие, Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018

4. Иванова С.В. Мотивация на 100% [Электронный ресурс] : а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Альпина Паблишер, 2019

Задания для самостоятельной работы:

1. Социальная мотивация персонала работников и её основные направления.
2. Межличностные коммуникации в системе социальной мотивации.
3. Социальный пакет и его роль в мотивации персонала.
4. Бенефиционная система в организации, и её характеристика.
5. Гибкие системы социальных выплат в организации. Система «социального кафетерия»: достоинства и недостатки.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС*
1.	Абакумова Н.Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108237.html
2.	Коротун О.Н. и др.	Лидерство, мотивация, власть: основные технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров	Москва: Дашков и К	2020	http://www.iprbookshop.ru/107801.html
3.	Ветлужских Е.Н.	Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс]	Москва: Альпина Паблишер	2019	http://www.iprbookshop.ru/86874.html

*ЭБС – электронно - библиотечная система

Дополнительная литература

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС
1.	А.В. Назаренко [и др.]	Мотивация и стимулирование	Ставрополь: Ставропольски	2018	http://www.iprbookshop.ru/92969.html

		трудо- вой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие	й государствен- ный аграрный университет		
2.	Иванова С.В.	Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? [Электронный ресурс]	Москва: Альпина Паблишер	2019	http://www.iprbooks hop.ru/82728.html

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы	Описание ресурса Описание программы/Системы
1.	www.garant.ru	Справочная правовая система «Гарант»
2.	www.consultant.ru	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО- МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSON EB-W22 (проектор SANYO PRO xtrax);
- акустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;

- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Библиотека			