

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 07.09.2026 13:12:45

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008e29877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

Факультет экономики, управления и юриспруденции

Кафедра управление и бизнес - информатика

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
методической работе

_____ Г.П. Узунова

«02» февраля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Б1.В.05 Мотивация персонала

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Образовательная программа

Специалист по управлению персоналом организаций

Квалификация выпускника: магистр

Для всех
форм обучения

г. Симферополь, 2026

Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1.В.05	МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА
Цель изучения дисциплины	Формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний и практических навыков по мотивации и стимулированию трудовой деятельности в организации, формирование у магистрантов интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке.
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины» программы магистратуры
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	УК-6
Содержание дисциплины	Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом. Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности. Тема 3. Психологический аспект мотивации труда. Тема 4. Содержательные теории мотивации. Тема 5. Процессуальные теории мотивации. Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации. Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Тема 8. Программы и методы стимулирования. Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности. Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.
Общая трудоемкость дисциплины	5 з. е. 180 часов
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратуры	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	6
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Контроль качества освоения дисциплины	11
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	14
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	13
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	13
12. Приложение к РПД	

1. ЦЕЛЬ И ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ

Целью изучения дисциплины Б1.В.05 Мотивация персонала является формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний и практических навыков по мотивации и стимулированию трудовой деятельности в организации, формирование у магистрантов интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке.

В результате освоения ОПОП магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее способы совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Знает основы, направления, источники и способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, задач саморазвития и личностных возможностей УК-6.2. Умеет самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реально достижимые цели профессионального роста УК-6.3. Владеет навыками и приемами определения, планирования, реализации и совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, задач саморазвития и личностных возможностей

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП МАГИСТРАТУРЫ

Дисциплина Б1.В.05 Мотивация персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины» программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Дисциплина «Мотивация персонала» изучается обучающимися очной формы обучения во 2 семестре, заочной формы обучения – в 1 семестре.

Дисциплина Б1.В.05 Мотивация персонала изучается обучающимися очной формы обучения во 2 семестре, заочной формы обучения – в 3 семестре.

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина Основы организации труда персоналом, включает: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность, 33 Сервис, оказание услуг населению

Типы задач и задачи профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены учебным планом, а именно:

- разработка системы стратегического управления персоналом организации;
- разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
- реализация системы стратегического управления персоналом организации;
- реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
- разработка кадровой политики организации;
- администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации;
- разработка и реализация системы кадрового консалтинга и

- аудита
- разработка методологии взаимодействия консультанта с рабочей группой
- организация взаимодействия предприятия с кадровыми агентствами и консалтинговыми организациями
- определение потребности в трудовых ресурсах;

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з.е.), 180 академических часа.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа	52
Аудиторная работа (всего):	52
Лекции	34
Семинары, практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	92
Курсовая работа	-
Экзамен	36

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа	12
Аудиторная работа (всего):	12
Лекции	8
Семинары, практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	162
Курсовая работа	-
Экзамен	6

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1.	Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.	12	18	2	2	2	-	8	16
2.	Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	16	20	4	-	2	2	10	18
3.	Психологический аспект мотивации труда.	12	18	2	2	2	-	8	16
4.	Содержательные теории мотивации.	16	18	4	-	2		10	18
5.	Процессуальные теории мотивации.	16	16	4	-	2	-	10	16
6.	Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.	14	18	4	2	2	-	8	16
7.	Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.	14	18	4	-	-	2	10	16
8.	Программы и методы стимулирования.	14	18	2	2	2	-	10	16
9.	Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности.	14	16	4	-	2	-	8	16
10.	Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.	16	16	4	-	2	-	10	16
	Всего по дисциплине	144	174	34	8	18	4	92	162
	Контроль	36	6						
	Итого	180	180						

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом

Основные понятия. Сущностные аспекты мотивации: соотношение сил, связь с результатами, объекты воздействия. Основные понятия мотивации: потребности, интересы, стимул, вознаграждение. Цикл процесса мотивации. Принципы использования стимулов. Сущность и функция мотивации труда. Как различить между собой потребности, мотивы и побуждения. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда. Принципы и требования к эффективному стимулированию.

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности

Потребность как психологическая категория. Понятие и виды потребностей: первичные и вторичные, физиологические и социальные, врождённые и приобретённые, материальные и нематериальные. Ведущие потребности и способы их определения. Виды результатов. Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда

Субъективный механизм мотивации. Теория биологической потребности. Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности. Социализация личности. Темпераменты личности, их отличия друг от друга. Влияние характера личности на совместную деятельность в трудовом коллективе. Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда персонала. Проблема мотивации в отечественной психологии.

Тема 4. Содержательные теории мотивации

Механизм мотивирования действий. Теория и иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.

Обобщение теорий содержания мотивации.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации

Личность и среда. Теория Д. Аткинсона: мотив успеха–МУ и мотив, побуждающий избегать неудачи,– МН. Теория справедливости (равенства) С. Адамса. Теория мотивации Б. Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В. Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). Модель Лоулера – Портера как объединение ранее разработанных теорий. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора (теория власти и лидерства) значение процессуальных теорий мотивации.

Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации

Четыре ключевых принципа трудовой мотивации: поли мотивированность, иерархическая организация мотивов, компенсаторные отношения между мотивами, принцип справедливости. Материальная и нематериальная мотивация. Общая типология ресурсов мотивации и стимулов. Денежные стимулы и социальные льготы. Организационно-административные средства мотивации. Стимулы связанные с организацией труда, его содержанием и условиями. Стратификационные стимулы: статусные, должностные, партиципационные (участия). Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личностного и профессионального развития.

Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения

Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. Государственное регулирование оплаты труда. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда.

Тема 8. Программы и методы стимулирования

Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система двух ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплата с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система гарантированной повременной ставки. Система с вибрирующим распределением. Система

снижения зарплатоемкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырех диапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости. Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования. Надбавка в любой ее форме Индивидуальный бонус. Индивидуальная сдельная оплата труда. Групповые бонусы. Система Скэнлона. Система Раккера.

Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности

Группы инструментов нематериальной мотивации. Условия труда. Социальная поддержка. Корпоративная культура. Возможность самореализации. Диагностика существующей системы нематериальной мотивации в компании. Рынок труда и выбор позиции компании. Оценка мотивационной среды. Готовность, желания и способности организации к изменениям. Технология разработки системы нематериальной мотивации. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. Гибкие системы мотивации. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. Нормативная документация.

Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала

Диагностика системы мотивации. Цели и задачи организации в зеркале мотивационной программы. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворённости трудом. Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Разработка компенсационного пакета. Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть. Переменная часть зарплаты для незарабатывающих подразделений торговой компании. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационного пакета и принятие управленческих решений.

Процедуры мониторинга и оценки эффективности новой системы мотивации.

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

Разделы, темы, дидактические единицы
Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом (2ч) Устные выступления студентов по вопросам: 1. Как различить между собой потребности, мотивы и стимулы. 2. Стимулирование и мотивация: взаимосвязь или взаимозависимость. 3. Классификация трудовых мотивов.
Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности (2ч) Интерактивное занятие Обсуждение в группах вопросов: 1. Что движет человеком при выборе профессии и места деятельности? 2. Как человек ощущает свои потребности? Проведение диагностического тестирования «Определение ведущих потребностей личности».
Тема 3. Психологический аспект мотивации труда (2 ч) Интерактивное занятие. Обсуждение в группах вопросов: 1. Когда возникает мотивация труда. Личный опыт студентов. 2. Оптимальные условия: реальность или фантазия. 3. Семья и школа как источник формирования этических и социальных норм, и дальнейшая трансформация ценностных ориентиров (на личном примере).

Тема 4. Содержательные теории мотивации (2 ч) Интерактивное занятие Тематические дискуссии: 1. Основные отличительные черты содержательных теорий мотивации. 2. Специфика названия. 3. Возможности применения теорий в современных условиях.
Тема 5. Процессуальные теории мотивации (2 ч) Интерактивное занятие. Мозговой штурм: Важнейшие черты и практическая значимость концепций процессуальных теорий мотивации. Кейс-методы (работа в тройках): оптимальный выбор теории мотивации для решения конкретных задач в российских организациях (на конкретном примере).
Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации (2 ч) Интерактивное занятие. Тематические дискуссии: 1. Денежные стимулы и социальные льготы: предпочтения, результаты, эффективность. 2. Что делать, когда стимулы «закончили»? Как «мотивировать» топ-менеджеров? 3. Стимулы для всех: «прибылеобразующих» и «затратных» подразделений.
Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения (2 ч) Интерактивное занятие Тематическая дискуссия: Оплата труда в бюджетных и коммерческих организациях: сравнительная характеристика (3-4 примера российских организаций по подготовленным примерам). Работа в тройках, защита предложений перед группой.
Тема 8. Программы и методы стимулирования (2 ч) Доклад: «Стратегия компании и система мотивации в области оплаты труда» Выступления студентов по вопросам: 1. Системы и формы оплаты труда. Мотивирующий фактор. 2. Что такое дифференциация персонала. 3. Какие существуют методы оценки должностей.
Тема 9. Нематериальная мотивация (2 ч) 1. Виды надбавок. Различия по отнесению на статьи расходов. 2. Нематериальная денежная мотивация. 3. Понятие компенсационного пакета. Состав.

4.4. Содержание самостоятельной работы

Разделы, темы, дидактические единицы
Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом 1. Как различить между собой потребности, мотивы и побуждения. 2. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда. 3. Принципы и требования к эффективному стимулированию.
Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности 1. Ведущие потребности и способы их определения. 2. Виды результатов. 3. Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.
Тема 3. Психологический аспект мотивации труда 1. Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте.

2. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда персонала.
3. Проблема мотивации в отечественной психологии.
Тема 4. Содержательные теории мотивации 1. Теория и иерархии потребностей А. Маслоу. 2. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. 3. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. 4. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.
Тема 5. Процессуальные теории мотивации 1. Теория мотивации Б. Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В. Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). 2. Модель Лоулера – Портера как объединение ранее разработанных теорий. 3. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора (теория власти и лидерства); значение процессуальных теорий мотивации.
Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации 1. Четыре ключевых принципа трудовой мотивации: поли мотивированность, иерархическая организация мотивов, компенсаторные отношения между мотивами, принцип справедливости. 2. Материальная и нематериальная мотивация. 3. Общая типология ресурсов мотивации и стимулов.
Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения 1. Понятие оплаты труда. 2. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. 3. Государственное регулирование оплаты труда. 3. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. 4. Бестарифная система оплаты труда.
Тема 8. Программы и методы стимулирования 1. Эмпирические системы заработной платы. 2. Система коллективных премий. 3. Система снижения трудоемкости. 4. Оплата руководителей. 5. Конкретные программы материального стимулирования. 6. Индивидуальный бонус. Групповые бонусы. 7. Скэнлона. Система Раккера.
Тема 9. Нематериальная мотивация 1. Технология разработки системы нематериальной мотивации. 2. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. 3. Гибкие системы мотивации. 4. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. 5. Нормативная документация.
Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала 1. Диагностика системы мотивации. 2. Цели и задачи организации в зеркале мотивационной программы. 3. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворённости трудом. 4. Компенсационный пакет: структура и особенности создания.

5. КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущей и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – экзамен. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный экзамен.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведен в приложении к РПД.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1 Серков, Л.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: Опорный конспект лекций/ Л.Н. Серков. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2020. - 116 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html> (дата обращения: 26.01.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : АГРУС, 2020. — 80 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109363.html> (дата обращения: 16.01.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3 Баранник, Ю. Г. Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратура направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Ю. Г. Баранник, Р. Н. Романинец. — Донецк : Донецкая академия управления и государственной службы, 2021. — 244 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/129796.html> (дата обращения: 16.01.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

1. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html> (дата обращения: 16.01.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3 Масалова, Ю. А. Организационное поведение: учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1 Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. – URL: <http://www.garant.ru> – Текст: электронный.
2. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> – Текст: электронный.
3. Научный журнал «Молодой ученый» : официальный сайт. - URL: <https://moluch.ru/> - Текст: электронный
4. Российский журнал менеджмента : официальный сайт. - URL: <https://rjm.spbu.ru/> - Текст: электронный
5. Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю : официальный сайт. - URL: <https://crimea.gks.ru/> - Текст: электронный

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;
- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- *программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);
- *программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.