

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
филиал МГУ в г. Севастополе
факультет экономики и управления
кафедра управления

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Филиала МГУ в г. Севастополе

О.А. Шпырко

2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование дисциплины (модуля):

**В-ПД ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И СИТУАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ В
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

код и наименование дисциплины (модуля)

Уровень высшего образования:

бакалавриат

Направление подготовки:

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

(код и название направления/специальности)

Направленность (профиль) ОПОП:

общий

(если дисциплина (модуль) относится к вариативной части программы)

Форма обучения:

очная

очная, очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры управления
протокол № 9 от «23» 06 2023 г.

Заведующий кафедрой

(подпись)

(А.И. Соловьев)

Рабочая программа одобрена
Методическим советом
Филиала МГУ в г. Севастополе

Протокол № 9 от «28» 06 2023 г.

(подпись)

(Л.И. Теплова)

Севастополь, 2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», утвержденного приказом МГУ от 22 июля 2011 года № 729 (в редакции приказов МГУ от 22 ноября 2011 года № 1066, 21 декабря 2011 года № 1228, 30 декабря 2011 года № 1289, 27 мая 2015 года, № 501, 30 июня 2016 года № 746).

Год (годы) приема на обучение 2020

Рабочая программа дисциплины разработана кандидатом политических наук, доцентом кафедры управления Сторожук Р.П. в 2022 году.

Год поступления 2020

курс – 4

семестр – 7

зачетных единиц – 2

академических часов – 72, в т.ч.

лекций – 18 часов

практических занятий – 18 часов

самостоятельной работы - 36 часов

форма промежуточной аттестации: зачет в 7 семестре

Оглавление

1.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО	4
2.	Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия.	4
3.	Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников	4
4.	Формат обучения	5
5.	Объем дисциплины (модуля)	5
6.	Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий	5
6.1.	Структура дисциплины (модуля) по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий	5
6.2.	Содержание разделов (тем) дисциплины	6
7.	Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)	7
7.1.	Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.	7
7.2.	Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.	9
8.	Ресурсное обеспечение	11
8.1.	Перечень основной и дополнительной литературы	11
8.3.	Перечень лицензионного программного обеспечения	11
8.3.	Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	11
8.4.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	12
8.5.	Описание материально-технического обеспечения.	12
9.	Соответствие результатов обучения по данному элементу ОПОП результатам освоения ОПОП указано в общей характеристике ОПОП.	12
10.	Язык преподавания	12
11.	Преподаватель (преподаватели).	12
12.	Автор (авторы) программы	12

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина предназначена для студентов 4 курса, проходящих обучение по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Цель дисциплины: обеспечить студентов необходимыми знаниями о системе мотивации персонала и общей модели мотивационного процесса в организации.

Задачи дисциплины:

- формирование четких представлений об основных подходах к классификации методов мотивации персонала, видах методов мотивации;
- приобретение теоретических и практических знаний в области управления мотивацией персонала;
- приобретение начальных, основополагающих знаний в области диагностики мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников, построения их мотивационных профилей.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия.

Дисциплина «Психологические и ситуационные методы мотивации в управленческой деятельности» относится к вариативной части образовательной программы, читается на седьмом семестре, поэтому строится на знаниях по таким ранее изученным дисциплинам как: «Психология», «Социология», «Теория управления», «Основы управления персоналом», «Основы государственного и муниципального управления», «Государственная и муниципальная служба».

Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при изучении дисциплины, должны быть использованы в процессе изучения последующих дисциплин по учебному плану таких как: «Менеджмент образования», «Ведение переговоров в условиях кризиса» и др.

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

В результате изучения дисциплины «Психологические и ситуационные методы мотивации в управленческой деятельности» студенты должны:

Знать:

- принципы разработки кадровой стратегии и политики в организации;
- современные правила и процедуры формирования службы управления персоналом на предприятии;
- основные подходы к оценке экономической и социальной эффективности деятельности службы управления персоналом.

Уметь:

- разрабатывать и реализовывать мотивационную политику на предприятии;
- использовать различные методы организации, обучения и развития персонала;
- проводить оценку деятельности работников и планировать карьеру;
- определять количественную и качественную потребность в персонале;
- осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.

Владеть навыками:

- разработки обоснованной кадровой политики организации;
- использования современных методов и приемов анализа для изучения проблем управления персоналом, оценки эффективности кадровой работы.

Соответствие результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников, указано в Приложении к Общей характеристике ОПОП.

4. Формат обучения очный, контактный

Часть дисциплины реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

5. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет
зачетных единиц – 2

академических часов - 72, в т.ч.

лекций – 18 часов

семинарских (практических) занятий – 18 часов

самостоятельной работы – 36 часов

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

6.1. Структура дисциплины (модуля) по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Номинальные трудозатраты обучающегося			Всего академических часов	Форма текущего контроля успеваемости (наименование)
	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, академические часы		Самостоятельная работа обучающегося, академические часы		
	Занятия лекционного типа*	Занятия семинарского типа*			
Модуль 1. Теоретико-методологические основы мотивации персонала					
Тема 1 Теоретические основы мотивации персонала	2	2	5	9	Теоретические вопросы, творческое задание,
Модуль 2. Система мотивации персонала					
Тема 2 Система мотивации персонала	2	2	5	9	Теоретические вопросы, творческое задание,
Модуль 3. Методы мотивации персонала					
Тема 3 Место и роль методов мотивации в системе мотивации персонала	2	2	5	9	Теоретические вопросы, творческое задание,
Модуль 4. Анализ эффективности системы мотивации персонала					

Тема 4 Условия эффективной мотивации персонала в управленческой деятельности	4	4	5	13	Теоретические вопросы, творческое задание,
Тема 5 Диагностика мотивации персонала	4	4	5	13	Теоретические вопросы, творческое задание,
Модуль 5. Управление системой мотивации персонала					
Тема 6 Управление системой мотивации персонала	4	4	5	13	Теоретические вопросы, творческое задание,
Промежуточная аттестация зачет			6	6	Теоретические вопросы, творческое задание, тестирование
Итого	18	18	36	72	

6.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

№ п/п	Наименование разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплин
Модуль 1. Теоретико-методологические основы мотивации персонала		
1	Тема 1 Теоретические основы мотивации персонала	Понятия «мотив», «потребность», «стимул»: их функции, виды и свойства. Схемы формирования мотивов при наличии органической потребности (по Ильину Е.П.). Схемы формирования мотивов при заданной цели извне (по Ильину Е.П.). Взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении персоналом. Мотивационное ядро по Кибанову А.Я.: формирование мотивационного ядра, пороговое значение стимула и мотива, признаки мотивационного ядра, неадекватные эффекты функционирования ядра, их причины, управление мотивационным ядром и факторы, влияющие на мотивационное ядро
Модуль 2. Система мотивации персонала		
2	Тема 2 Система мотивации персонала.	Мониторинг (анализ) состояния рынка труда: источники получения информации, способы получения информации, основные этапы мониторинга. Анализ состояния системы мотивации и стимулирования труда в организации: основные показатели анализа подсистем. Стратегии мотивации и стимулирования труда персонала. Политика организации в области мотивации и стимулирования труда персонала: виды политики, факторы, которые необходимо учитывать при разработке политики. Разработка системы стимулирования труда.
Модуль 3. Методы мотивации персонала		

3	Тема 3 Место и роль методов мотивации в системе мотивации персонала	Методы мотивации персонала. Место методов мотивации в общей модели мотивационного процесса в организации. Основные подходы к их классификации. Классификации методов мотивации персонала Д. Синка, И. Поварича, С. Шапиро, А. Кибанова и др. Стимуляционные методы в системе мотивации персонала. Ситуационные методы мотивации персонала и др.
Модуль 4. Анализ эффективности системы мотивации персонала		
4	Тема 4 Условия эффективной мотивации персонала в управленческой деятельности	Анализ мотивации персонала как условия эффективной управленческой деятельности. Влияние на персонал через организационную культуру: основные подходы к организационной культуре, организационная культура с точки зрения системного подхода и ее свойства; основные виды организационной культуры и их связь с жизненным циклом организации. Методы и процедуры управления организационной культурой. Символический менеджмент.
5	Тема 5 Диагностика мотивации персонала	Методы и методики диагностики мотивации персонала, возможности и ограничения их использования. Опросники А. Реана, М. Рокича, Ш. Ричи и П. Мартина, В. Герчикова, Д. Крауна и Д. Марлоу, др. Построение мотивационных профилей сотрудников при выборе методов мотивационного воздействия. Методика диагностики ценностных ориентаций М. Рокича, методика «свободного выбора ценностей» Е.Б. Фанталовой, методика «Диагностика индивидуальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой.
Модуль 5. Управление системой мотивации персонала		
6	Тема 6 Управление системой мотивации персонала	Процесс управления мотивацией и стимулированием труда в организации: его главные элементы и уровни взаимодействия. Ресурсы организации в области управления мотивацией и стимулированием труда, их мотивационное назначение. Ведущие факторы, влияющие на управления мотивацией и стимулированием труда. Фундаментальные принципы организации системы управления мотивацией и стимулированием труда. Управление по ценностям (ценностное управление): понятие этого вида управления, его ключевые особенности; этапы разработки и внедрения управления по ценностям.

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.

Типовые практические задания

Тема: Психологические методы мотивации персонала

Подтема занятия: Эмоционально-волевая регуляция состояний в управлении

Цель занятия: Провести эмпирическое исследование эмоционального состояния и уровень субъективного контроля личности над жизненными ситуациями

Количество часов: 2

Задание: Пройти психодиагностику по шкале дифференциальных эмоций К. Изарда (ШДЭ), выявить преобладающий эмоциональный тип по методике Б. И. Додонова, определить локус контроля по методике Джулиана Роттера.

Задачи:

1. Пройти инструктаж
2. Заполнить тестовые бланки
3. Обработать результаты психодиагностики
4. Записать интерпретацию результатов психодиагностики,
5. Соотнести результаты тестов с лекционным материалом и сделать прогноз об особенностях своих управленческих навыков в выводе

Методические указания по выполнению: Четко следуйте инструкции тестирования.

Инструменты: Стимульный материал для психодиагностики, предлагаемый преподавателем, тетради для практических работ, простой карандаш, ластик, штрих, линейка, шариковая ручка

Перечень тем совместных аналитических исследовательских проектов для проведения контрольной работы

1. Перспективы развития человеческого сознания в свете последних научных открытий
2. Научные взгляды на коллективное сознание и коллективное бессознательное
3. Концепция общества, состоящего из малых групп, социальная фасилитация и социальная ингибция
4. Механизмы управления и саморегуляции в больших социальных группах

Перечень тем индивидуальных заданий (эссе)

1. Проблема мотивации в отечественной психологии.
2. Личность как субъект мотивации.
3. Организационная культура как фактор мотивации персонала.
4. Достоинства и недостатки символического менеджмента.
5. Групповое влияние в мотивации персонала.
6. Методы диагностики удовлетворенности сотрудников трудом.
7. Разработка и внедрение системы мотивации и оплаты труда.
8. Методы оценки должностей.

Пример тестирования студентов по дисциплине

1. Укажите верную схему мотивационного процесса:
 - а) возникновение потребностей – осуществление действий – получение вознаграждения
 - б) определение направления действий – поиск путей устранения потребностей – осуществление действий за получение вознаграждения
 - в) осуществление действий – получение вознаграждения – поиск путей устранения потребностей
2. Укажите неверное утверждение по отношению к мотивации:
 - а) потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии
 - б) одинаковые мотивы могут по-разному влиять на различных людей
 - в) мотивационный процесс не зависит от того, какие потребности инициируют его
 - г) мотивы невозможно «вычлениить» в явном виде
3. Укажите потребности, которые удовлетворяются созданием системы страхования:
 - а) физиологические потребности
 - б) безопасности
 - в) принадлежности и причастности
 - г) признания и самоутверждения
4. Нижний качественный предел «малой группы»:
 - а) 2 человека
 - б) 10 человек
 - в) 12 человек
5. Неформальный лидер:
 - а) человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета +
 - б) человек, на которого официально возложены функции управления
 - в) член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями

6. Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона, стиль управления руководителя с максимумом внимания к работе, производству и минимумом к людям называется:

- а) “Поиск компромиссов”
- б) “Жесткое администрирование” +
- в) “Невмешательство”

7. Какая научная теория определяет личность человека как совокупность поведенческих реакций на тот или иной стимул?

- а) бихевиоризм
- б) когнитивная психология
- в) психоанализ
- г) нет правильного ответа

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.

Контрольная работа

Творческие задания

Перечень тем совместных аналитических исследовательских проектов для проведения контрольной работы

1. Перспективы развития человеческого сознания в свете последних научных открытий
2. Научные взгляды на коллективное сознание и коллективное бессознательное
3. Концепция общества, состоящего из малых групп, социальная фасилитация и социальная ингибция
4. Механизмы управления и саморегуляции в больших социальных группах

Теоретические вопросы

Перечень тем индивидуальных заданий (эссе)

1. Проблема мотивации в отечественной психологии.
2. Личность как субъект мотивации.
3. Организационная культура как фактор мотивации персонала.
4. Достоинства и недостатки символического менеджмента.
5. Групповое влияние в мотивации персонала.
6. Методы диагностики удовлетворенности сотрудников трудом.
7. Разработка и внедрение системы мотивации и оплаты труда.
8. Методы оценки должностей.

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

1. Значение и роль функции блока «мотивация, стимулирование и оплата труда» в системе других блоков управления.
2. Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.
3. Трехфакторная модель [ERQ] К. Альдерфера. Ее отличие от модели Маслоу.
4. Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда и ее применение в практике управления.
5. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение ее в практике управления мотивацией персонала. Значение модели для развития теории организации труда.
6. Теория ожидания Виктора Врума. Почему эффективность мотивации зависит от реализации трех ожиданий. Использование теории в практике управления персоналом.
7. Модель Л. Портера – Э. Лоурела и ее практическое использование.

8. Сравнение модели А. Маслоу и др. с моделью Ф. Герцберга.
9. Сравнение моделей А. Маслоу и трехфакторной модели К. Альдерфера.
10. Взаимосвязь теорий ожидания, справедливости и модели Портера-Лоурела.
11. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.
12. Нематериальное стимулирование персонала. Организационные стимулы и их использование.
13. Нематериальное стимулирование персонала. Стимулы, возникающие при совладении и участии в управлении компанией.
14. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при стимулировании персонала
15. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при оплате труда персонала.
16. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при организации труда персонала.
17. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при определении коммуникационных связей в коллективе.
18. Нематериальное стимулирование персонала. Формы организации стимулирования.
19. Моральное стимулирование.
20. Экономическое содержание заработной платы
21. Функции и принципы организации заработной платы.
22. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
23. Минимальная заработная плата. Ее характеристики и сравнение со странами с развитой рыночной экономикой.
24. Тарифная система как элемент организации заработной платы.
25. Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
26. Системы оплаты труда и их классификация.
27. Бестарифная модель организации заработной платы.
28. Оплата труда в системе управления по целям.
29. Оплата труда на основе квалификации.
30. Зарубежный опыт организации оплаты труда.
31. Понятие системы оплаты труда. Основные принципиальные требования к оплате труда.
32. Характеристика сдельной и повременной систем оплаты труда.
33. Понятие тарифной система оплаты труда и характеристика всех ее элементов.
34. Регулирование отношений по оплате труда. Основные субъекты и объекты регулирования.
35. Переменная часть заработной платы: премия по индивидуальным результатам, премия за вклад в работу подразделения, целевые премии, премия по общим результатам работы компании.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю)				
Оценка				
РО и соответствующие виды оценочных средств	Не зачтено	Зачтено		
Знания (виды оценочных средств: устные и письменные опросы и контрольные работы, тесты, и т.п.)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания
Умения (виды оценочных средств: практические контрольные задания, написание и защита рефератов на заданную тему и т.п.)	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера)	Успешное и систематическое умение
Навыки (владения, опыт деятельности)	Отсутствие навыков	Наличие отдельных навыков	В целом, сформированные навыки (владения), но	Сформированные навыки (владения),

<i>(виды оценочных средств: выполнение и защита курсовой работы, отчет по практике, отчет по НИР и т.п.)</i>	(владений, опыта)	(наличие фрагментарного опыта)	используемые не в активной форме	применяемые при решении задач
--	-------------------	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

8. Ресурсное обеспечение:

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы

1. Болотова, А. К. Социальные коммуникации. Психология общения : учебник и практикум для вузов / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08188-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510913> (дата обращения: 14.02.2023).
2. Карпов, А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10035-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/514085>
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/512020>
4. Управление социально-экономическими системами : Учебное пособие для вузов/ Ред. З.Р. Тавасиева, И.З. Тогузова, Л.К. Гуриева. -М.: Юрайт, 2020. -137 с. 65.050(075.8)я73. У67.- 5 экз.
5. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/511009>

8.2. Перечень лицензионного программного обеспечения - нет

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

www.expert.ru/	Сайт журнала «Эксперт»
www.ko.ru/	Деловой еженедельник «Компания»
www.ecsocman.hse.ru/	Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
www.nlr.ru	Российская национальная библиотека
www.inion.ru	Институт научной информации по общественным наукам
www.nbmgu.ru	Научная библиотека МГУ имени М.В.Ломоносова
www.aup.ru/books/i002.htm	Административно-управленческий портал.
www.edu.ru	Федеральный портал российского образования «Интернет-библиотека СМИ: Public.r».
www.book.ru	Электронно-библиотечная система «BOOK.RU»:
www.businessvoc.ru/	Бизнес словарь //
www.aup.ru/	Менеджмент и маркетинг в бизнесе.
www.google.ru/ , www.yandex.ru/	Поисковые системы
www.metropolis.ru/	Кадровое агентство «Метрополис»
www.klerk.ru/rubricator/?58	Клерк.Ру — Управление персоналом

www.manage.ru/management/index.shtml	Корпоративный менеджмент
www.job.ru/public/theme4.htm	Публикации job.ru
www.e-xecutive.ru/	Сообщество менеджеров E-xecutive
http://iag.ru/index/rule	Человеческие ресурсы Урала — статьи по актуальным вопросам управления персоналом компании
http://www.hrm.ru/	Human Resource Management

8.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Журнал «Эксперт», <http://www.expert.ru>
2. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом», <http://dis.ru/manag>
3. Журнал «Директор-Инфо», <http://www.director-info.ru>
4. Журнал «Управление персоналом» - <http://www.top-personal.ru/>
5. Научно-теоритический журнал «Управление персоналом»
6. Вестник ассоциации менеджеров www.vam.amr.ru
7. Вопросы экономики www.vopreco.ru
8. Кадровый менеджмент www.magazine.hrm.ru
9. Кадры предприятия ([www. dis.ru](http://www.dis.ru))
10. Корпоративная культура (www.c-culture.ru)
11. Персонал (www.buh.kz)
12. Управление персоналом (www.top-personal.ru)
13. Человек и труд (www.chelt.ru).

8.5. Описание материально-технического обеспечения.

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа	Приспособленность помещений для использования инвалидами и лицами с ОВЗ
1	Аудитория для проведения лекционных и семинарских занятий № 315	53,34 м ² Переносная доска для мела – 1 Переносная доска для маркера – 1 Экран настенный для видеoinформирования SamsungUE60F7000AT – 1 Система видеоконференцсвязи – 1 Стол-15, стулья- 34.	Возможность подключения ноутбука и мультимедийного оборудования, беспроводной доступ в интернет Список ПО ноутбука: Microsoft Windows 10, Microsoft Office 2016, Google Chrome, Mozilla Firefox, Adobe Reader DC, VLC Media Player	

9. Соответствие результатов обучения по данному элементу ОПОП результатам освоения ОПОП указано в общей характеристике ОПОП.

10. Язык преподавания – русский

11. Преподаватель (преподаватели).

кандидат политических наук Сторожук Р.П.

12. Автор (авторы) программы.

кандидат политических наук Сторожук Р.П.

