

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 «Мотивация трудовой деятельности»

(ОФО, ЗФО)

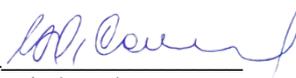
Направление подготовки

38.04.01 Экономика

Профиль "Экономика фирмы и отраслевых рынков"

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № 321.

Разработчики: _____ Сапунова Ю. Н. 
(ФИО) (подпись)

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры управления и связей с общественностью
Протокол № 1 от «01» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., доцент Еськова Н.А. _____ 
(ученая степень, звание, Ф.И.О.) (подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины- формирование системного мышления в области побуждения человека к труду и практической подготовки к управлению мотивацией и развитию систем стимулирования труда.

Задачи:

- участие в организационно-управленческой и экономической деятельности, в ходе которой обучающийся получает основы знаний по природе потребностей и мотивации, методам и принципам стимулирования работников в целях достижения поставленных целей организации.
- участие в информационно-аналитической деятельности, в ходе которой обучающийся получает навыки анализа причин и последствий внедрения мотивационных технологий и эффективных систем оплаты труда, благодаря которым предприятие может быть выведено из неблагоприятной ситуации путём изменения процессов управления персоналом;
- участие в социально-психологической деятельности, в ходе которой обучающийся получает основы знаний по специфике проявления различных потребностей личности, природе воздействия стимулов, реализации мотивационных проектов и схем, взаимному влиянию сотрудника и предприятия в ходе реализации компенсационных пакетов в системе оплаты труда.
- участие в проектной деятельности, в ходе которой обучающийся готов применять современные методы стимулирования эффективной деятельности сотрудников в процессе создания проекта эффективной системы компенсации и оплаты труда.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Мотивация трудовой деятельности» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Мотивация трудовой деятельности изучаются следующие дисциплины:

- Экономика фирмы
- Финансовый менеджмент в общественном секторе
- Экономика общественного сектора
- Налоговая система РФ (продвинутый уровень)
- Экономика отраслевых рынков
- Управление человеческими ресурсами

После прохождения дисциплины Мотивация трудовой деятельности изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Экономика труда
- Регулирование занятости и доходов населения

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования;

- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;
- связь корпоративной системы мотивации и системы управления персоналом организации, взаимосвязь стратегии организации и корпоративной системы мотивации;
- мотивационное значение элементов системы управления персоналом и кадровых технологий;
- методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования в организации;
- понятие и методы оценки конкурентоспособности и эффективности политики оплаты труда.

Уметь:

- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;
- проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации;
- разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
- проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда;
- применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда;
- применять на практике методы оценки конкурентоспособности и эффективности политики оплаты труда;
- проводить сравнительные исследования для определения эффективности системы вознаграждения.

Владеть:

- методикой измерения и мониторинга мотивации персонала организации;
- методами проведения, обработки и анализа результатов исследований уровня заработных плат;
- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: основные направления политики мотивации и стимулирования персонала организации, факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-11	способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	владеет методами рассматривать основные виды деятельности предприятия как процессы. Проводит анализ процессов, действующих на предприятии и организации различных форм собственности. Определять последовательность, взаимосвязь и взаимодействие этих процессов.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		3
Контактная работа (всего)	49.6	49.6
В том числе:		
Лекционные занятия	12	12
Практические занятия	36	36
Контактная работа на аттестацию	1.6	1.6
Самостоятельная работа	60	60
Часы на контроль	34.4	34.4
ИТОГО:	144	144
з.е.	4	4

Форма обучения Заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		4
Контактная работа (всего)	17.6	17.6
В том числе:		
Лекционные занятия	4	4
Практические занятия	12	12
Контактная работа на аттестацию	1.6	1.6
Самостоятельная работа	119	119
Часы на контроль	7.4	7.4
ИТОГО:	144	144
з.е.	4	4

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагт	Контроль
1	Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	1	4	7		
2	Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	1	4	7		
3	Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	1	4	7		
4	Мотивационное значение организации труда	1	4	7		
5	Мотивационное значение развития персонала	1	4	7		
6	Мотивационное значение оценки персонала	2	4	7		
7	Мотивационное значение системы вознаграждений	2	4	6		
8	Измерение и мониторинг трудовой мотивации	2	4	6		
9	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	1	4	6		
	ИТОГО:	12	36	60	1.6	34.4

Форма обучения Заочная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагт	Контроль
1	Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	1	1	13		
2	Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	1	1	13		
3	Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	1	1	13		
4	Мотивационное значение организации труда	1	1	13		
5	Мотивационное значение развития персонала		1	13		
6	Мотивационное значение оценки персонала		1	13		

7	Мотивационное значение системы вознаграждений		2	13		
8	Измерение и мониторинг трудовой мотивации		2	14		
9	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации		2	14		
ИТОГО:			4	12	119	1.6 7.4

5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Содержание раздела/темы
1	Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	<p>Определение трудовой мотивации в двух значениях: содержательном и функциональном. Мотивация как субъективный процесс и как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. Структура системы трудовой мотивации. Личностная подсистема трудовой мотивации. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы. Классификации мотивов труда. Подсистема стимулов к труду. Стимулы к труду и их классификация по критериям: уровень формирования (институциональные и операциональные), специфика применяемых методов (положительные и отрицательные), воздействие на мотивацию (побуждение, вознаграждение и принуждение). Связь типов стимулов и типов мотивации.</p>
2	Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	<p>Способы (средства) мотивации на уровне организации. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Понятие и особенности мотивационного менеджмента. Мотивационное управленческое воздействие и его типы. Понятие корпоративной системы мотивации. Корпоративная система мотивации как совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала, формирующаяся в организации для реализации ее стратегических целей, которые, в свою очередь, формулируются с учетом факторов внутренней и внешней среды организации. Факторы, оказывающие влияние на формирование</p>

		корпоративной системы мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации.
3	Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации. Корпоративная культура и трудовая мотивация. Двойственный характер влияния корпоративной культуры на мотивацию персонала (прямое и косвенное). Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе. Основные способы воздействия руководителя на мотивацию подчиненных. Мотивационная роль руководителя и стиль руководства. Возможности и угрозы при реализации мотивационной роли линейного руководителя. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом. Прямое, косвенное и комплексное мотивационное воздействие.
4	Мотивационное значение организации труда	Организация труда и ее элементы: организация трудовых процессов, регламентация труда, разделение и кооперация труда, обеспечение благоприятных условий труда, оптимизация организационных структур управления, анализ и проектирование работ. Мотивационное значение элементов организации труда. Методы перепроектирования работ. Направления повышения мотивационного значения организации труда. Методы обогащения содержания труда. Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации. Обогащение труда и его способы («вертикализация» рабочей нагрузки, ротация, развитие рабочего места). Организация командной работы как средство развития трудовой мотивации.
5	Мотивационное значение развития персонала	Развитие персонала (адаптация, профессиональное обучение и переподготовка, управление карьерой работников) и его мотивационное значение. Направления повышения мотивационной роли развития персонала. Развитие программ адаптации, наставничество. Обоснование

		<p>потребностей в обучении персонала, связь обучения с ростом вознаграждения, карьерным продвижением и обогащением трудовых функций.</p>
6	<p>Мотивационное значение оценки персонала</p>	<p>Виды оценки персонала (оценка при приеме на работу, оценка соответствия должности и оценка результативности), специфика их воздействия на трудовую мотивацию. Прямое и косвенное мотивационное значение оценки. Методы оценки и их мотивационное значение.</p> <p>Повышение мотивационной роли косвенной оценки персонала (оценки соответствия должности). Требования к организации оценки соответствия должности. Повышение мотивационной роли прямой оценки персонала (оценки результативности). Требования к организации оценки результативности.</p>
7	<p>Мотивационное значение системы вознаграждений</p>	<p>Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения.</p> <p>Принципы формирования системы вознаграждений. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы экономических вознаграждений.</p> <p>Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений: постоянной и переменной частей заработной платы, систем участия в прибылях и в собственности, нетрадиционных видов вознаграждений.</p>
8	<p>Измерение и мониторинг трудовой мотивации</p>	<p>Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др.</p> <p>Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации. Социологические Методы изучения мотивации.</p> <p>Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. Методика измерения структуры мотивации трудовой</p>

		<p>деятельности К. Замфир. Методика В.И. Герчикова. Опросник Т.Г. Озерниковой. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.</p>
9	<p>Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.</p>

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела/темы дисциплины	Формируемые компетенции	
	ОК-2	ПК-11
Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	+	
Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	+	
Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	+	
Мотивационное значение организации труда	+	+
Мотивационное значение развития персонала		+
Мотивационное значение оценки персонала		+
Мотивационное значение системы вознаграждений		+
Измерение и мониторинг трудовой мотивации		+
Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации		+

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается написание эссе и докладов.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – экзамен

Обязательным условием для получения оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей и промежуточной аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом;

сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к экзамену:

1. Структура системы трудовой мотивации.
2. Личностная подсистема трудовой мотивации.
3. Подсистема стимулов к труду.
4. Сущность трудовой мотивации.
5. Способы (средства) мотивации на уровне организации.
6. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
7. Понятие и особенности мотивационного менеджмента. Мотивационное управленческое воздействие и его типы.
8. Понятие корпоративной системы мотивации.
9. Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
10. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации.
11. Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в
12. организации.
13. Корпоративная культура и трудовая мотивация.
14. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе.
15. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы
16. управления персоналом.
17. Мотивационное значение элементов организации труда.
18. Методы обогащения содержания труда и формирования внутренней мотивации.
19. Направления повышения мотивационной роли развития персонала.
20. Методы оценки персонала и их мотивационное значение.
21. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного
22. значения.
23. Направления повышения мотивационного значения элементов системы
- экономических вознаграждений.
24. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии
25. применения различных методик измерения мотивации.
26. Эффективность системы мотивации и стимулирования труда.
27. Экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь.
28. Оценка экономической эффективности элементов системы мотивации и
29. стимулирования труда.
30. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и
31. премирования персонала.
32. Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания
33. высококвалифицированного персонала.
34. Понятие и условия конкурентоспособности системы оплаты труда.
35. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.
36. Система экономических вознаграждений, ее функции, факторы формирования.
37. Принципы и этапы разработки системы экономических вознаграждений в
38. организации.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий.

Предполагается использование магистром пакета следующих компьютерных программ: Microsoft Word, Excel;

- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;

- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки университета: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее:	
Оборудование:	Проектор; Интерактивная доска; Ноутбук; Экран на треноге; ПК; Колонки.
Программное обеспечение и информационно справочные системы:	ЭБС Znanium; Консультант плюс; WindowsXPProfessionalSP3; Windows 7; MicrosoftOffice 2007; MicrosoftOffice 2010; АнтивирусDoctorWeb; Gimp 2; CorelDrawGraphicsSuiteX4; 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Крюкова Екатерина Викторовна Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А. и др. - М.: Альфа-М:НИЦ

ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: ил.; 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшая школа. Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-98281-419-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/491505>

2. Бабкина О. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / Байдаков А.Н., Черникова Л.И., Кенина Д.С. - М.: СтГАУ - "Агрис", 2017. - 116 с.: ISBN - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/975961>
3. Ловчева Марина Владимировна Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013781>

б) дополнительная литература

1. Ловчева Марина Владимировна Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.: 60x90 1/16. - (ВО:Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472457>
2. Боковня Андрей Евгеньевич Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 144 с. — (Научная мысль). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/768156>
3. Генкин Борис Михайлович Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с.: 60x90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-711-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/539518>
4. Ребров Алексей Владимирович Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб.пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2016. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/55245>
5. Ребров Алексей Владимирович Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб.пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/760348>
6. Ребров Алексей Владимирович Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб.пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/946447>
7. Зайцева Татьяна Вячеславовна Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004575-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/448498>

в) Интернет-ресурсы:

1. <http://elibrary.ru> – крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн научных статей и публикаций.
2. <http://www.minzdravsoc.ru> – официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ
3. <http://www.gks.ru> – официальный сайт Госкомстата РФ
4. <http://www.niitruda.ru> – официальный сайт Института труда и социального страхования Минздравсоцразвития РФ (НИИ труда)
5. <http://www.chelt.ru> – электронная версия журнала «Человек и труд»

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием	№ 001, № 002, № 215, № 309, № 406	Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска. Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий. Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций. Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.	№ 402, № 404 № 200, № 202, № 206, № 107, № 110, № 207	Учебные рабочие места <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус DoctorWeb • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)
Помещение для самостоятельной работы	№ 102	столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb 9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG 1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.
Библиотека	№ 004	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№ 003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного	№ 111	

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитори и	Перечень оборудования и технических средств обучения
оборудования		