Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Санкт-Петербургская юридическая академия»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Мотивация и стимулирование труда

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Административно-управленческая и офисная деятельность

Санкт-Петербург
2026

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ПК-2. Способен осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала и применять их на практике.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ИД.1 (ПК-2) Основы кадрового планирования и маркетинга персонала, способы контроллинга. **ИД.2 (ПК-2).** Умеет планировать, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала в организацию. **ИД. 3 (ПК-2).** Владеет навыками привлечения кандидатов из внешней среды на основе маркетинга персонала, анализа кадровой политики организации и осуществлять кадровый контроллинг.	**ЗНАЕТ:** **РО-1 ИД.1 (ПК-2)** основы кадрового планирования (прогнозирование потребности в персонале, планирование численности и профессионального состава), сущность и методы контроллинга персонала (анализ показателей, оценка эффективности систем управления персоналом); **РО-2 ИД.1 (ПК-2)** основы маркетинга персонала (определение потребностей в персонале, формирование привлекательного имиджа работодателя, сегментирование рынка труда) и этапы разработки и реализации стратегии привлечения персонала (анализ ситуации, постановка целей, выбор инструментов, оценка результатов).
	УМЕЕТ: **РО-3 ИД.2 (ПК-2)** проводить анализ потребности в персонале с учётом стратегических целей организации, разрабатывать и реализовывать программы контроллинга и аудита персонала, а также оценивать долгосрочные потребности организации в человеческих ресурсах; **РО-4 ИД.1 (ПК-2)** создавать и внедрять стратегии привлечения, используя инструменты маркетинга персонала (брендинг работодателя, работа с источниками подбора, цифровизация процессов), а также адаптировать выбранные стратегии под специфику организации и динамику рынка труда.
	Владеет: **РО-5 ИД.3 (ПК-2)** методами планирования численности и профессионального состава персонала и навыками проведения аудита и анализа эффективности систем управления персоналом; **РО-6 ИД.3 (ПК-2)** инструментами разработки и реализации маркетинговых программ по привлечению и удержанию персонала и методами оценки эффективности стратегий привлечения и корректировки их на основе обратной связи.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах

Объем дисциплины составляет 5 зачетных единиц.

3. Содержание дисциплины

1. Предмет и содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности. Проблема побуждения людей к труду. Активация трудового поведения, повышение производительности труда, формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала.

Предпосылки мотивации труда: социальные, экономические, культурные, психологические. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира. Проблема динамики мотивов труда в современной России. Основные тенденции развития трудовых практик. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами. Структура дисциплины, логика ее раскрытия в рамках учебного курса. Краткий обзор основной литературы по курсу. Краткая характеристика критериев рубежного и итогового контроля.

Предмет и содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Сущность категории «мотивация трудовой деятельности». Различие понятий «мотивация труда» и «мотивация профессиональной деятельности». Система научных дисциплин, формирующих аппарат курса дисциплины.

2. Теоретические основы мотивации труда

Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А. Смита, концепция рабочей силы К. Маркса. Психологические концепции мотивации. Соотношение мотивации и деятельности. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Модели системы потребностей человека. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности. Мотивация в психологии. Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека. Формирование трудовой мотивации. Направленность как компонент личностной структуры. Социализация как процесс формирования и развития мотивации. Этапы развития мотивации трудовой деятельности. Семинарское занятие: Теоретические основы мотивации труда. Теоретические основы мотивации труда. Специфика экономических воззрений на сущность труда. Специфика психологических концепций мотивации Потребности и мотивы. Мотивы и стимулы

Тема 3. Основные концепции трудовой мотивации. Возникновение потребности анализа мотивации труда.

Представление о мотивации труда в классических теориях менеджмента (Ф.Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон). Динамика воззрений на проблему мотивации труда в первой половине XX века. Работы Э. Мейо и Ч.Бернарда. Развитие психологических концепций мотивации труда. Развитие теорий мотивации трудовой деятельности во второй половине XX века. Система внутренних и внешних мотивов. Роль концепции А. Маслоу в развитии интереса к проблеме мотивации труда. Соотношение теорий потребностей Маслоу и Герцберга. Теории Ф. Герцберга, К. Альдерфера. Три основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости Адамса и теория Портера-Лоулера. Развитие концепций психологической оценки содержания мотивов. К.Левин, Д. Аткинсон о проблеме реализации мотивов.

Исследователи проблемы мотивации труда на рубеже XX-XX1 веков: Х. Хекхаузен, Ф. Нердингер и др. Концепции трудовой мотивации. Проблема мотивации труда. Система «человеческих отношений». Процессуальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации.

4. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности. Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность. Индивидуальные ценности труда.

Соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе. Функции трудовой мотивации. Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда. Направляющая функция мотивации и определение приоритетных направлений, способов и средств деятельности. Регулирующая функция мотивации и проблема принятия профессиональных решений. Формирование системы профессиональных ценностей

Структура, функции и механизмы трудовой мотивации. Структура мотивации трудовой деятельности Структура мотивационного ядра личности. Основные функции мотивации трудовой деятельности

5. Психологические, социальные и культурные феномены мотивации труда

Кризис системы профессиональной деятельности в условиях социально-экономических потрясений. Девальвация трудовых ценностей, снижение жизненного уровня как факторы потери смысла труда в России конца XX века. Профессиональная деструкция как результат дезадаптации к меняющимся условиям труда. Управление мотивацией труда с целью упорядочивания профессионального самоопределения специалистов. Социокультурные механизмы формирования национальной модели труда. Основные характеристики персонала современной России: традиционные факторы и современные тенденции. Роль организационной культуры в формировании устойчивой системы позитивной мотивации труда. Психологические, социальные и культурные феномены мотивации труда. Причины снижения мотивации трудовой деятельности в России конца XX века. Профессиональная деструкция. Национальная модель туда. Влияние организационной культуры на мотивацию трудовой деятельности.

6. Система управления трудовой мотивацией

Структура персонала и ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности. Особенности мотивации труда на разных уровнях управления. специфика мотивации труда в государственной службе. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности. Система административных технологий. Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда. Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда. Система организационных технологий управления мотивацией труда. Концепция обогащения труда. Делегирование полномочий и развитие профессиональных компетенций сотрудников. Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда. Моральное стимулирование и система социальных гарантий. Система экономических технологий управления мотивацией труда. Основные составляющие компенсационного пакета. Система управления трудовой мотивацией. Влияние структуры персонала на систему мотивации трудовой деятельности. Проблемы мотивации труда на различных уровнях управления Компонентыможно выделить в системе управления мотивацией трудовой деятельности. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности

7. Система материального вознаграждения

Правовые основы системы материального стимулирования. Всеобщая декларация прав человек, Конституция Российской Федерации – система гарантий прав граждан. Соотношение заработной платы и прожиточного минимума. Минимальный размер оплаты труда. Место заработной платы в структуре затрат на персонал. Составные части компенсационного пакета. Оклад, премии (бонусы) и льготы (бенефиты), их психологический и управленческий смысл. Ограничение управленческих эффектов применения составных частей компенсационного пакета. Тарифные и бестарифные системы. Управленческие эффекты разных видов и форм заработной платы (повременная, сдельная, аккордная). Система комиссионных выплат. Система коллективной заработной платы. Особенности традиционной. нетрадиционной и гибкой системы оплаты труда. Основные количественные и качественные закономерности построения системы оплаты труда. Система материального вознаграждения. Суть правовых гарантий в оплате труда Компенсационный пакет, какова его структура Традиционная и нетрадиционная системы оплаты труда Гибкая система оплаты труда

8. Системы оплаты труда в России

Система правового регулирования оплаты труда. Соглашения (генеральные, отраслевые (тарифные), специальные). Роль профессиональных союзов в регулировании оплаты труда. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения. Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала. Районное регулирование заработной платы в России основные факторы районирования заработной платы. Структура районного регулирования заработной платы,

система районных коэффициентов. Группировка районов по особенностям климата. Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к новой экономической модели. Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом. Системы оплаты труда в России. Роль профсоюзов в регулировании оплаты труда Основные принципы построения тарифной системы Смысл районирования заработной платы

9. Зарубежный опыт построения системы оплаты труда

Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда. Система участия в доходах, система участия в прибылях. Развитие системы критериев оценки труда. Решение проблем оплаты управленческого труда. Материальное стимулирование качества управленческой деятельности. Стимулирование 12 инновационной деятельности. Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат. Отсроченное премирование, система страхования бизнеса. Влияние системы оплаты труда на лояльность персонала в условиях перехода на контрактную систему взаимоотношений работодателя и работника. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда. Построение системы льгот (бенефитов). Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот.

Зарубежный опыт построения системы оплаты труда. Управленческий эффект введения гибкой системы оплаты труда Причины введения особых форм оплаты труда руководителей Принцип оплаты инновационной деятельности. Психологические сложности при введении гибкой системы льгот

10. Оценка трудового вклада

Проблема оценки трудового вклада работников. Критерии оценки трудового вклада: оценка объема работ, оценка интенсивности деятельности, оценка качества деятельности, оценка эффективности деятельности. Построение системы критериев оценки трудовой деятельности. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Особенности оплаты труда государственных служащих. Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности. Проблема удовлетворенности трудом. Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда. Оценка трудового вклада.

11. Социально-психологические технологии мотивации труда

Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда. Система нематериальной оценки трудового вклада. Система организационных мотивационных мероприятий. Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда. Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников. Соотношение имиджа работников и их статуса. Современные практики психологического управления мотивацией труда. Управление системой нематериального стимулирования труда. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников. Моральное стимулирование сотрудников. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда. Социально-психологические технологии мотивации труда

12. Анализ и оценка системы мотивации труда

Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации. Мотивация труда и текучесть кадров. Мотивация труда и лояльность персонала. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.

Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда. Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда. Разработка мероприятий по введению новой системы стимулирования и оценки труда. Принципы построения системы стимулирования и оценки труда. Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации. Анализ и оценка системы мотивации труда.

4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины, включая самостоятельную работу обучающихся

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Вопросы для самоконтроля

1. Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации. Ограничения возможностей использования основных теорий мотивации.
2. Эмпирические исследования.
3. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
4. Структурные элементы системы мотивации.
5. Последовательность разработки системы стимулирования.
6. Определение целей и идеологии организации.
7. Исследование и оценка работы.
8. Определение системы показателей достижения целей организации.
9. Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
10. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
11. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах. Анализ личных издержек персонала.
12. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью).
13. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.
14. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени.
15. Процедуры пересмотра условий работы.
16. Оценка эффективности системы стимулирования.
17. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула.
18. Мотивация и стимулирование труда.
19. Цели мотивации.
20. Субъект и объект мотивации.
21. Человеческий капитал и его элементы.
22. Факторы и общая схема мотивации.
23. Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.
24. Система организации труда.
25. Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания.
26. Система управления карьерой.
27. Система наделения полномочиями и ответственностью.
28. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы, постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.). Мотивационные факторы обучения и развития.
29. Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).

30. Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.
31. Сцепление мотивирующих факторов.
32. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения.
33. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами.
34. Генезис мотивирующих факторов во времени.
35. Демотивация.
36. Причины демотивации труда.
37. Отсутствие должного контроля связи «дополнительные усилия – результат».
38. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека.
39. Рутинизация деятельности и ее последствия.
40. Удовлетворенность как базовая цель поведения.
41. Понятие личных издержек.
42. Классификация личных издержек.
43. Личные материальные издержки.
44. Издержки дискомфорта.
45. Методика оценки уровня личных издержек.
46. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника.
47. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда.
48. Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений.
49. Определение целевых функций работников.
50. Факторы изменения целей во времени.
51. Взаимосвязь «удовлетворенность – эффективность труда».
52. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда.
53. Ограничения, связанные с материальным стимулированием.
54. Компенсационные и гарантируемые обязательства.
55. Ограничения на режим труда и отдыха.
56. Ограничения дисциплинарного характера.
57. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида, компетентность.
58. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.
59. Материальное и нематериальное стимулирование труда.
60. Системы оплаты труда.
61. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
62. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).
63. Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
64. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты).
65. Участие в прибыли.
66. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Методические указания по подготовке обучающихся к занятиям семинарского типа / Санкт-Петербургская юридическая академия ; составители: Л. М. Дулич, Е. П. Корчевская. – СПб: АНО ВО СЮА, 2021. – 20 с. – Текст : непосредственный.
2. Методические указания по подготовке обучающихся к занятиям семинарского типа : методические указания / Санкт-Петербургская юридическая академия ; составители : Л. М. Дулич, Е. П. Корчевская. - Санкт-Петербург : АНО ВО "СЮА", 2021. - 20 с. - Текст : электронный

// Библиотека СПбЮА им. А. Ф. Кони, электронный каталог [сайт]. – Режим доступа: для авториз. пользователей. — http://irbis.jurac.ru/elib/0098/ (дата обращения: 07.10.2026).

3. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся / Санкт-Петербургская юридическая академия ; составители: Д. В. Ушатов, Е. П. Корчевская. – СПб: АНО ВО СЮА, 2021. – 40 с. – Текст : непосредственный.

4. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся : методические указания / Санкт-Петербургская юридическая академия ; составители: Д. В. Ушатов, Е. П. Корчевская. - Санкт-Петербург : АНО ВО "СЮА", 2021. - 40 с. - Текст : электронный // Библиотека СПбЮА им. А. Ф. Кони, электронный каталог [сайт]. – Режим доступа: для авториз. пользователей — http://irbis.jurac.ru/elib/0099/ (дата обращения: 07.10.2026).

5. Методические указания по выполнению курсовой работы / Санкт-Петербургская юридическая академия ; составитель : С. В. Павлова, А. Е. Зелтабол. – СПб: АНО ВО СЮА, 2021. – 36 с. – Текст : непосредственный.

6. Методические указания по выполнению курсовой работы : методические указания / Санкт-Петербургская юридическая академия ; составитель : С. В. Павлова, А. Е. Зелтабол. - Санкт-Петербург : АНО ВО "СЮА", 2021. - 36 с. - Текст : электронный // Библиотека СПбЮА им. А. Ф. Кони, электронный каталог [сайт]. – Режим доступа: для авториз. пользователей. — http://irbis.jurac.ru/elib/0100/ (дата обращения: 07.10.2026).

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная:

1. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583215 (дата обращения: 07.10.2026).

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583877 (дата обращения: 07.10.2026).

3. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583603 (дата обращения: 07.10.2026).

4. 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, 2026. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583024 (дата обращения: 07.10.2026).

Дополнительная:

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19060-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560214 (дата обращения: 07.10.2026).

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583585 (дата обращения: 07.10.2026).

3. 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 // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/108237/details (дата обращения: 07.10.2026). — DOI: https://doi.org/10.23682/108237. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

4. Экономика и управление : журнал. - Текст : электронный. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - URL: https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=60046656 (дата обращения: 07.10.2026).

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» : Образовательная платформа Юрайт ЭБС : [сайт]. – Москва. - URL: https://www.urait.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст: электронный.
2. ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа» : Цифровой образовательный ресурс и База данных «Цифровая библиотека IPRsmart» ЭБС : [сайт]. – Москва. - URL: http://www.iprbookshop.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст: электронный.
3. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : [сайт]. – Москва. - URL: http://elibrary.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
4. Moodle : электронное образование : [сайт]. - URL: http://student.jurac.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст: электронный.
5. КонсультантПлюс : Справочная правовая система : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
6. Официальный интернет-портал правовой информации: государственная система правовой информации : [сайт]. – URL: http://pravo.gov.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
7. Российская государственная библиотека : официальный сайт. – URL: https://rsl.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
8. Российская национальная библиотека : [сайт]. – URL: http://nlr.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
9. Президентская библиотека : [сайт]. – URL: https://prlib.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
10. Библиотека диссертаций. Электронная библиотека РГБ : [сайт]. – Москва. – URL: https://diss.rsl.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
11. Российская газета : [сайт]. – Москва. - URL: http://rg.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
12. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации : [сайт]. – URL: https://minobrnauki.gov.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
13. Высшая аттестационная комиссия (ВАК) при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации : Объявления о защитах ВАК : [сайт]. – Москва. – URL: https://vak.gisnauka.ru/adverts-list/advert (дата обращения: 01.10.2025). – Текст: электронный.
14. Наука и образование против террора : [сайт]. – URL: https://scienceport.ncpti.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
15. Национальный центр информационного противодействия терроризму и экстремизму в образовательной среде и сети Интернет : [сайт]. – URL: https://ncpti.su/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
16. Министерство внутренних дел Российской Федерации : официальный сайт. – URL: https://мвд.рф/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
17. Совет Безопасности Российской Федерации : [сайт]. – URL: http://scrf.gov.ru (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.

18. Официальная Россия: сервер органов государственной власти Российской Федерации : [сайт]. – URL: http://gov.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
19. Правительство Российской Федерации : официальный сайт. – Москва. – URL: http://government.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
20. Экспертный совет при Правительстве РФ : [сайт]. – URL: http://government.ru/department/270/about/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
21. Президент России : официальный сайт. – Москва. – URL: http://kremlin.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
22. Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации : [сайт]. – URL: http://council.gov.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
23. Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации : [сайт]. – URL: http://duma.gov.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
24. Сайт Конституции Российской Федерации : [сайт]. – URL: http://constitution.garant.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
25. Федеральная налоговая служба : официальный сайт. – URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
26. Федеральная таможенная служба : [сайт]. – URL: https://customs.gov.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
27. Министерство Финансов РФ : [сайт]. – URL: www.minfin.ru (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
28. Министерство экономического развития Российской Федерации : [сайт]. – URL: https://www.economy.gov.ru/?ysclid=mvav84eckc64597681 (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
29. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации : [сайт]. – URL: https://digital.gov.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
30. Портал поддержки малого и среднего предпринимательства мойбизнес.рф : национальные проекты России : [сайт]. – URL: https://мойбизнес.рф/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
31. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» : [сайт]. – URL: http://sudrf.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
32. Верховный Суд Российской Федерации : [сайт]. – URL: https://www.vsrf.ru/?ysclid=l7927cbe42965952842 (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
33. Конституционный Суд Российской Федерации : [сайт]. – URL: http://ksrf.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
34. Совет судей Российской Федерации : [сайт]. – URL: http://ssrf.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.
35. Федеральные арбитражные суды Российской Федерации : сайт Федеральных арбитражных судов. – URL: http://arbitr.ru/ (дата обращения: 07.10.2026). – Текст: электронный.

7. Лицензионное программное обеспечение

Лицензионное ПО:
Microsoft Windows 7 Professional
Microsoft Office Standard 2010
ПОНордМастер@5 (лингафонныйкабинет)
ESETAntivirus
СПСКонсультантПлюс
SmartNotebook (ПО для работы с интерактивной доской)

Свободное ПО:
OS Linux Ubuntu
LibreOffice
Adobe Acrobat Reader

MozillaFirefox
Moodle

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В зависимости от вида проводимых учебных занятий и форм осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, а также имеющие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин);
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий, и наглядными пособиями);
- специальные помещения для проведения занятий по дисциплине (в т.ч. лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности);
- компьютерные классы с демонстрационно-обучающими и обучающе-контролирующими возможностями, доступом к базам данных и Интернет;
- кабинет для занятий по иностранному языку (оснащенный лингафонным оборудованием);
- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы обучающихся (оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации);
- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. При необходимости обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.