

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор по образовательной  
деятельности

\_\_\_\_\_ С.Т. Князев  
«\_\_» \_\_\_\_\_

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1157657	Методы оптимизации управленческой деятельностью

Екатеринбург

<b>Перечень сведений о рабочей программе модуля</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Образовательная программа</b> 1. Управление социальной активностью и профессиональной карьерой молодежи	<b>Код ОП</b> 1. 39.04.03/33.03
<b>Направление подготовки</b> 1. Организация работы с молодежью	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 1. 39.04.03

Программа модуля составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Попова Наталья Викторовна	кандидат философских наук, доцент	Доцент	организации работы с молодежью

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Методы оптимизации управленческой деятельностью

## 1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Основы коммуникации» направлен на приобретение знаний, необходимых для решения профессиональных задач специалиста по работе с молодёжью с использованием педагогических, психо и тренинговых технологий. Цель и задачи модуля: формирование у студентов комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, организации досуговой деятельности, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала, а также рекреационных технологий досуга. Цель обучения – сформировать целостное представление о системе управления, организации и нормативно-правового обеспечения государственной молодежной политики на международном, федеральном и региональном уровнях. Модуль образуют две дисциплины: Дисциплина «Современные методы стимулирования молодежи на предприятии» (Попова Н.В.) формирует у обучающихся комплекс профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала. Студенты смогут проводить анализ и выявлять проблемные зоны стимулирования молодежи на предприятии; определять стратегии действий по стимулированию молодых работников предприятий. Дисциплина «Организация досуговой деятельности» (Попова Н. В.) призвана обеспечить ясные представления у студентов о теориях досуга и досуговой деятельности, ее структурных компонентах и технологии, управленческих, финансовых и сервисно-технологических аспектах, а также развитии некоторых направлений досуговой деятельности в современной России. Магистранты смогут проводить анализ управленческих, финансовых и сервисно-технологических аспектов организации досуговой деятельности, а также организовывать и проводить мероприятия всех видов досуговой деятельности.

## 1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Современные методы стимулирования молодежи на предприятии	3
2	Организация досуговой деятельностью	3
ИТОГО по модулю:		6

## 1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	Не предусмотрены
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

**1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю**

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Организация досуговой деятельностью	УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p> <p>П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды</p> <p>Д-1 - Проявлять организаторские качества, коммуникабельность, толерантность</p> <p>Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде</p>
	ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p>

		<p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p>
	<p>ПК-3 - Способен реализовывать технологии построения карьеры молодежи и её самореализации в предпринимательской и инновационной среде</p>	<p>З-4 - Перечислить технологии повышения социальной активности молодежи и вовлечения в деятельность социальных структур, общественных институтов, молодежных и детских общественных объединений в досуговой деятельности</p> <p>У-4 - Обосновывать применение технологии повышения социальной активности молодежи и вовлечения в деятельность социальных структур, общественных институтов, молодежных и детских общественных объединений в досуговой деятельности</p> <p>П-4 - Иметь практический опыт применения технологии повышения социальной активности молодежи и вовлечения в деятельность социальных структур, общественных институтов, молодежных и детских общественных объединений в досуговой деятельности</p>
	<p>ПК-5 - Способен осуществлять деятельность по развитию лидерского потенциала, самореализации молодежи и управлению различными группами молодежи</p>	<p>З-2 - Сформулировать перечень педагогических технологий и компонентов образовательной программы</p> <p>З-3 - Сформулировать теоретические основы планирования, разработки и реализации проектов, программ и мероприятий в сфере государственной молодежной политики</p> <p>З-4 - Привести примеры экспертизы и оценки проектирования и реализации досуговых услуг и деловых мероприятий различных жанров и форм силами молодежи</p> <p>У-2 - Обосновывать проектирование, планирование и реализацию досуговых услуг и деловых мероприятий различных жанров и форм силами молодежи</p>

		<p>П-2 - Подготавливать документы для реализации досуговых услуг и деловых мероприятий различных жанров и форм силами молодежи, а также осуществления их экспертизы</p>
<p>Современные методы стимулирования молодежи на предприятии</p>	<p>УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>З-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства</p> <p>З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности</p> <p>З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности</p> <p>У-1 - Координировать взаимодействия и эффективные коммуникации в команде для достижения общего результата в командной работе</p> <p>У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению</p> <p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p> <p>П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды</p> <p>Д-1 - Проявлять организаторские качества, коммуникабельность, толерантность</p> <p>Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде</p>
	<p>ПК-5 - Способен осуществлять деятельность по развитию лидерского потенциала, самореализации молодежи и управлению</p>	<p>З-5 - Перечислить методы стимулирования развития лидерского потенциала, самореализации молодежи и управлению различными группами молодых работников на предприятии</p> <p>У-3 - Систематизирует информацию о стимулировании развития лидерского</p>

	различными группами молодежи	<p>потенциала, самореализацию молодежи и управление различными группами молодежи на предприятии для решения поставленных задач</p> <p>П-3 - Разрабатывает рекомендации по созданию эффективной системы мотивации молодежи на предприятии</p>
--	------------------------------	--

### **1.5. Форма обучения**

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной и заочной формах.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Современные методы стимулирования**  
**молодежи на предприятии**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Попова Наталья Викторовна	кандидат философских наук, доцент	Доцент	организации работы с молодежью

**Рекомендовано учебно-методическим советом института Физической культуры, спорта и молодежной политики**

Протокол № 8 от 08.10.2021 г.



# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Попова Наталья Викторовна, Доцент, организации работы с молодежью

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	ВВЕДЕНИЕ В МОТИВАЦИЮ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	Мотивация: основные понятия. Исторический аспект возникновения мотивации. Потребность как основа мотивационной системы. Механизм мотивации труда; мотив и стимул. Индивидуальность работника, его особенности и мотивация. Этапы карьеры и удовлетворение потребностей работника.
2	ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНЫХ ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА	Содержательные (структурные) теории мотивации. Процессуальные (поведенческие) теории мотивации. Сравнительный анализ отечественного и зарубежных подходов к мотивации и стимулированию труда. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России. Базовая модель трудовой мотивации.
3	МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ	Методы мотивации и мотивационного воздействия на персонал. сущность и основные принципы стимулирования. Заработная плата как часть системы оплаты и стимулирования труда. Государственное регулирование оплаты труда. Диагностика существующей системы стимулирования в компании. Разработка и внедрение системы стимулирования в компании. современные методы стимулирования. Мониторинг

		и оценка эффективности новой системы стимулирования и оплаты труда (с использованием KPI).
4	НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ СТРУКТУР ПЕРСОНАЛА	Социальная политика и нематериальная мотивация персонала. Инструменты и методы формирования нематериальной мотивации персонала. Личная сила сбалансированных показателей (PBSC). Диагностика существующей системы нематериальной мотивации в компании. Технология разработки системы материальной и нематериальной мотивации. Деление персонала на категории и его мотивация. Процедура мониторинга и оценки эффективности новой системы мотивации. Управление кадровым резервом как элемент системы мотивации персонала.
5	ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В АСПЕКТЕ МОТИВАЦИИ	Предприятие. Молодежные корпоративные программы. Корпоративный университет. Система повышения квалификации разных категорий молодежи на предприятии

### 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
			-	-

### 1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Современные методы стимулирования молодежи на предприятии

#### Электронные ресурсы (издания)

1. Авдеев, В. В.; Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология : практикум.; Финансы и статистика, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=59441> (Электронное издание)
2. Бабосов, Е. М.; Управление персоналом : учебное пособие для вузов.; ТетраСистемс, Минск; 2012; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916> (Электронное издание)
3. Арсеньев, Ю. Н.; Управление персоналом: Технологии : учебное пособие.; Юнити, Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558> (Электронное издание)
4. Авдеев, В. В.; Управление персоналом: технология формирования команды : учебное пособие.; Финансы и статистика, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=215313> (Электронное издание)
5. Плеханов, А. Г.; Управление персоналом : учебное пособие.; Самарский государственный архитектурно-строительный университет, Самара; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=144364> (Электронное издание)
6. Секацкая, Ю. А.; Мотивация труда в организации и ее совершенствование на примере ООО «Енисим»

: выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа).; , Красноярск; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=440018> (Электронное издание)

7. Астратова, В. А.; Мотивация и стимулирование труда работников: (на примере УФПС Красноярского края филиал ФГУП "Почта России" ОСП Красноярский почтамт) : выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа).; , Красноярск; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=462761> (Электронное издание)

8. Лавренко, С. В.; Мотивация и стимулирование труда работников промышленных предприятий (на примере ООО «Беркут-2000»): выпускная квалификационная работа : студенческая научная работа.; б.и, Саратов; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563337> (Электронное издание)

9. Максимчук, В. Н.; Стимулирование и мотивация персонала; Лаборатория книги, Москва; 2012; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142858> (Электронное издание)

10. Емельяненко, М. Т.; Молодежная кадровая политика; Лаборатория книги, Москва; 2010; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87399> (Электронное издание)

#### **Печатные издания**

1. Москаленко, М. Р., Е. В., Запарий, В. В.; Актуальные проблемы современной науки: взгляды молодых исследователей : материалы XI Всероссийской научной конференции, Екатеринбург, 26-27 сентября 2013 г.; Издательство УМЦ УПИ, Екатеринбург; 2013 (1 экз.)

2. Чирун, С. Н.; Молодежная политика и молодежное движение : учебное пособие.; [Кемеровский гос. ун-т], Кемерово; 2006 (1 экз.)

3. Пронников, В. А., Рамзес, В. Б.; Управление персоналом в Японии : очерки.; Наука, Гл. ред. вост. лит., Москва; 1989 (3 экз.)

#### **Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы**

<http://elibrary.ru>. - Научная библиотека

<https://biblioclub.ru> - Университетская библиотека онлайн

#### **Материалы для лиц с ОВЗ**

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

#### **Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

<http://elibrary.ru>. - Научная библиотека

<https://biblioclub.ru> - Университетская библиотека онлайн

### **3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Современные методы стимулирования молодежи на предприятии**

#### **Сведения об оснащении дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением**

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
3	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p>	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM

		<p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	
--	--	--	--

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Организация досуговой деятельностью**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Попова Наталья Викторовна	кандидат философских наук, доцент	Доцент	организации работы с молодежью

**Рекомендовано учебно-методическим советом института Физической культуры, спорта и молодежной политики**

Протокол № 8 от 08.10.2021 г.

# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Попова Наталья Викторовна, Доцент, организации работы с молодежью

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Основы теории досуга и досуговой деятельности.	Досуг, свободное время, отдых, рекреация. Структурные компоненты досуговой деятельности. Разновидности досуга и технология досуговой деятельности. Игра и праздник в структуре досуговой программы.
2	Досуговая деятельность в прошлом и настоящем. Этапы исторического развития досуговой деятельности	Роль отдыха и праздника в жизнедеятельности людей первобытного общества. Досуговые занятия в Средние века (середина V - XIV в.). Радикальные перемены в основных сферах жизнедеятельности людей Нового времени. Досуговая деятельность в постиндустриальном обществе. История развития культурно-досуговой активности в России.
3	Развитие досуговой деятельности в современной России	Интеграция культурно-досуговой сферы в новые общественные отношения и рыночную экономику России. Особенности использования свободного времени населением России. Некоторые направления и способы организации досуговой деятельности России: массовый самодельный досуг, развитие книжного дела, культурно-художественные фестивали и конкурсы, музейное обслуживание, учреждения общественного питания и развлекательные центры в России, внутренний туризм.
4	Управленческие, финансовые и сервисно-технологические	Менеджмент и маркетинг досуговой деятельности. Финансовая база и доходобразующие каналы сферы культуры и досуга.

	аспекты организации досуговой деятельности	Технологии и качество обслуживания потребителей культурно-досуговой сферы
--	--	---

### 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
			-	-

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Организация досуговой деятельностью

#### Электронные ресурсы (издания)

1. Соболев, О. М.; Организация досуговой деятельности отдыхающих санаторно-курортных комплексов: выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа) : студенческая научная работа.; б.и, Уфа; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563176> (Электронное издание)
2. Бузин, С. В.; Коммуникации в современной организации: сущность, элементы и этапы коммуникационного процесса, их значимость в повышении эффективности менеджмент; Лаборатория книги, Москва; 2012; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141265> (Электронное издание)
3. Люханова, С. В.; Менеджмент организации : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562200> (Электронное издание)

#### Печатные издания

1. Домаренко, Е. В.; Культурно-досуговая деятельность библиотеки : науч.-практ. пособие.; Либерия-Библинформ, Москва; 2006 (1 экз.)
2. Попов, В. В.; Культурно-досуговая деятельность в контексте научного исследования; Изд-во Тюмен. гос. ун-та, [Тюмень]; 2004 (1 экз.)
3. Аванесова, Г. А.; Культурно-досуговая деятельность. Теория и практика организации : [учеб. пособие для вузов по специальности 100103 "Социально-культурный сервис и туризм"].; Аспект Пресс, Москва; 2006 (31 экз.)

#### Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

<http://elibrary.ru>. - Научная библиотека

<https://biblioclub.ru> - Университетская библиотека онлайн

#### Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.



## Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

<http://elibrary.ru>. - Научная библиотека

<https://biblioclub.ru> - Университетская библиотека онлайн

### 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Организация досуговой деятельностью

#### Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
3	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM

		<p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM