Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Шадринский государственный педагогический университет»
Факультет технологии и предпринимательства
Кафедра профессионально – технологического образования

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета
технологии и предпринимательства
_____ С.Ю. Папировская
«16» мая 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.4.2 УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

для направления подготовки 38.03.02. Менеджмент

(профиль «Государственное и муниципальное управление»)

уровень высшего образования – бакалавриат (программа подготовки – прикладной бакалавриат)

квалификация – бакалавр

Составитель: к.п.н., профессор Бурнашева Э.П.

Принята на заседании
кафедры профессионально – технологического образования
протокол № 9 от 16 мая 2016 г.

Зав. кафедрой Белоконь О.В.

Шадринск, 2016

1. ОБЛАСТЬ, ОБЪЕКТЫ, ВИД (ВИДЫ) ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Область профессиональной деятельности – организации различной организационно – правовой формы (коммерческие, некоммерческие) и органы государственного и муниципального управления, в которых выпускники работают в качестве исполнителей и координаторов по проведению организационно – технических мероприятий и администрированию реализации оперативных управленческих решений, а также структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело.

Объекты профессиональной деятельности:

– процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно – правовых форм;

– процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления.

Вид (виды) профессиональной деятельности: организационно – управленческая.

Перечень профессиональных задач, решение которых предусматривается в процессе преподавания дисциплины:

– участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);

– планирование деятельности организаций и подразделений;

– формирование организационной и управленческой структуры организации.

2. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины – формирование у студентов основ знаний об основных теориях и способах мотивации трудовой деятельности персонала; обеспечение устойчивых навыков мотивирования персонала с использованием различных методик.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управление мотивацией персонала» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 Дисциплины (модули) (Б1.В.ДВ.4.2).

Содержание дисциплины «Управление мотивацией персонала» опирается на содержание дисциплин «Деловые коммуникации» (Б1.Б.29), «Управление человеческими ресурсами» (Б1.В.ОД.3).

Содержание дисциплины «Управление мотивацией персонала» выступает опорой для освоения содержания дисциплин «Методы принятия управленческих решений» (Б1.Б.26), «Организационное поведение» (Б1.В.ОД.3.2); для прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Б2.П.1).

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты освоения образовательной программы		
Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Результаты обучения по дисциплине**
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	*знать:* - различные направления исследований теорий мотивации; процесса развития; *уметь:* - делегировать полномочия и распределять личную функциональную ответственность сотрудников; *владеть:* - методами практического анализа ситуации на предприятии.
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	*знать:* - методы мотивации персонала; *уметь:* - применять теории мотивации в практической деятельности при работе с сотрудниками компании; *владеть:* - владения методикой выявления потребностей персонала.

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

заочная форма обучения

	Виды учебной деятельности	**Всего часов/з.е.**	**Семестр**	
			3	**4**
	Общая трудоемкость	144/4	72/2	72/2
	Контактная работа	14	10	4
	Лекции	4	4	-
	Семинары	10	6	4
	Практические занятия	-	-	-
	Руководство практикой	-	-	-
	Промежуточная аттестация, в том числе	4		4
	курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
	контрольная работа	-	-	-
	зачет		-	зачет
	зачет с оценкой	-	-	-
	экзамен	-	-	-
	Самостоятельная работа	126	62	64

6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ

заочная форма обучения

№ п/п	Содержание разделов	Контактная работа			Сам.работа
		Лекции	Семинары	Практ. занятия	
3 семестр					
1	Основы трудовой мотивации коллектива	2	-	-	6
2	Содержательные теории мотивации	-	2	-	8
3	Процессуальные теории мотивации	2	-	-	8
4	Адаптация персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	-	-	-	8
5	Системы мотивации и мотивационные факторы	-	-	-	8
6	Аттестация и оценка персонала как средство мотивации работников	-	2	-	8
7	Психологические аспекты нематериальной мотивации персонала	-	-	-	8
8	Мотивационный аудит как технология повышения эффективности управления персоналом.	-	2	-	8
		4	**6**	**-**	**62**
4 семестр					
9	Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.	-	2	-	10
10	Система дополнительного вознаграждения персонала		2		10
	Подготовка к зачету	-	-	-	44
		-	**4**	**-**	**64**
		4	**10**	**-**	**126**

6.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основы трудовой мотивации коллектива.

Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. Понятие мотивов и потребностей, личности. Стимулы труда. Мотивация как процесс. Мотивы поведения коллектива.

Тема 2. Содержательные теории мотивации.

Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «X», «Y», «Z»). Содержательные теории мотивации: а) теория потребностей А. Маслоу, б) теория существования, связи и роста Альдерфера, в) теория приобретенных потребностей Мак Клелланда, г) теория двух факторов Герцберга.

Тема 3. Процессуальные теории мотивации

Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда. Теория подкрепления мотива. Теория справедливости. Теория содержания МакГрегора.

Тема 4. Адаптация персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности.

Способы планирования и разработка программы адаптации персонала на предприятии. Процедуры и действия в рамках программы адаптации. Содержание программы адаптации и итоги периода адаптации персонала на предприятиях различных форм собственности.

Тема 5. Системы мотивации и мотивационные факторы.

Этапы развития систем мотивации. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.

Тема 6. Аттестация и оценка персонала как средство мотивации работников.

Взаимосвязь аттестации и мотивации работников. Модели мотивации по результатам аттестации. Знание психологических основ мотивации трудовой деятельности. Порядок проведения аттестации персонала. Методы и критерии аттестации персонала.

Тема 7. Психологические аспекты нематериальной мотивации персонала.

Инструментарий нематериальной мотивации. Интеллектуальные мотиваторы и стили мышления. Их взаимосвязь и взаимовлияние. Лояльность как процесс и мотивация. Ошибки руководителя нематериальной мотивации персонала.

Тема 8. Мотивационный аудит как технология повышения эффективности управления персоналом.

Мотивационный аудит как инструмент совершенствования системы управления мотивацией персонала. Цели и задачи мотивационного аудита. Методы проведения мотивационного аудита. Методы оценки мотивационного потенциала работников.

Тема 9. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.

Всеобщая декларация прав человека, Конституция России о праве граждан на труд. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок- определяющий мотив трудовой деятельности. Материальное стимулирование труда — основные направления мотивации Формы и системы организации заработной платы. Сущность, социальная природа заработной платы. Социально-экономические факторы влияющие на уровень заработной платы. Реальная заработная плата.

Тема 10. Система дополнительного вознаграждения персонала.

Психологические правила управления мотивацией. Социальный пакет – метод дополнительной мотивации персонала. Переменная часть оплаты труда.

7. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

семестр	Тема занятия	Образовательные технологии, методы и формы обучения
3 ,4семестр	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 6. Тема 8. Тема 9. Тема 10.	**Лекции** – технология традиционного обучения (объяснение, беседа, мультимедиа презентация), технология проблемного обучения (поисковые методы, витагенная информация), интегрированные технологии. **Семинары** - кейс- технология, технология развития критического мышления, технология развивающего обучения, игровые технологии, проектные технологии, информационно – коммуникационные технологии, интерактивные имитационные технологии, дискуссионные технологии.

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

заочная форма обучения

Виды самостоятельной работы	Тема	Объем самостоятельной работы	Формы самостоятельной работы
Аудиторная			– проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий и обязательной литературы; – подготовка к практическим занятиям; – выступление на семинаре с докладами и презентациями; – написание рефератов по предложенной тематике; – решение кейс – ситуаций;
Внеаудиторная	1-11	20 20 20 20 16 30	– подготовка презентаций (изучение и анализ дополнительной литературы и информационных источников); – подготовка сообщений по перечню литературы для конспектирования; – выполнение эссе по тематике, предложенной преподавателем; – выполнение тестовых заданий; – подготовка к дискуссии «Карьерный рост как способ мотивирования работников предприятия»; – выполнение зачетной работы и презентации по диагностике системы мотивации на конкретном предприятии.

Примерный перечень литературы для конспектирования

1. Банных, М.В., Тукова, Е.А. Методы мотивации и стимулирования труда в организации [Текст] / М.В. Банных, Е.А. Тукова // Проблемы экономики и менеджмента. – 2016. - №1 (53). – С.31-34
2. Корзенко, Н.И., Тимакова, Т.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом [Текст] / Н.И. Корзенко, Т.В. Тимакова // Вестник Челябинского гос.университета.- 2015. - № 1(356). – С.124-126

3. Олехнович, М.О., Макарова, Т.А. Мотивационный аудит как технология повышения эффективности управления персоналом [Электронный ресурс] / М.О. Олехнович, Т.А. Макарова. – Режим доступа: http://www.hr100.ru/wmc/info/article/

4. Прошкин,Б. О некоторых методологических принципах мотивации трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс] /Б.Прошкин // Управление персоналом. – 2009. - №3. – Режим доступа: http://www.top-personal.ru/issue.html?2255

5. Филиппова Л. В. Мотивация трудовой деятельности персонала [Текст] / Л.В. Филиппова // Молодой ученый. - 2013. №-1. С.- 201-203.

6. Шмаков, А.Г., Топоркова, А.В. Мотивация трудовой деятельности как фактор управляющего воздействия на результат труда персонала [Текст] / А.Г. Шмаков, А.В. Топоркова // Вестник Челябинского гос.университета. – 2013. - №3 (294). – С.103-106

Примерные темы для написания рефератов

1. Культура и творческий подход к культуре управления.
2. Механизм формирования трудовой мотивации.
3. Социальная мотивация персонала.
4. Технологии и методы мотивации персонала.
5. Сочетание трудовой мотивации с созданием благоприятных условий труда.
6. Направленное воздействие на трудовую мотивацию с учетом индивидуальных различий людей.
7. Использование методов поощрения и наказания прямого и опосредованного действия в их целостном единстве.
8. Координация и взаимодействие федеральных, республиканских, отраслевых и местных органов с управленческими структурами организаций в деле трудовой мотивации и стимулирования.
9. Социальное партнерство, взаимодействие и координация.
10. Оценка эффективности деятельности работников.
11. Всеобщая декларация прав человека, КЦ России о праве граждан на труд.
12. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок – определяющий мотив трудовой деятельности.
13. Сущность и социальная природа заработной платы.
14. Методы расчета минимального бюджета, преимущества и недостатки различных методов.
15. Реальная заработная плата.
16. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
17. Специфика оценки и дифференциации сложности работ в США, Европе и Японии.
18. Особенности оплаты труда руководителей и специалистов. Стимулирование инновационной деятельности.
19. Переход от сдельной к повременной оплате труда.
20. Создание новых поощрительных систем.
21. Сущность и основные направления регулирования з/п. характер дифференциации оплаты труда по районам страны.
22 Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
23. Теоретические основы трудовой мотивации.
24. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
25. Материальное стимулирование труда — основные направления мотивации.
26. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Оплата труда в России.

9. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результат обучения по дисциплине	Вид контроля и аттестации	Наименование оценочного средства
знать: - различные направления исследований теорий мотивации; процесса развития; - методы мотивации персонала; *уметь:* - применять теории мотивации в практической деятельности при работе с сотрудниками компании; - делегировать полномочия и распределять личную функциональную ответственность сотрудников; *владеть:* - методами практического анализа ситуации на предприятии; - владения методикой выявления потребностей персонала.	**Текущий контроль**	- тесты; -решение кейс - ситуаций, сформулированных преподавателем; - подготовка рефератов по предлагаемой тематике; - работа на практических занятиях; - ответы на контрольные вопросы по содержанию дисциплины
	Промежуточная аттестация	- выполнение зачетной работы и презентации по диагностике системы мотивации на конкретном предприятии.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

10.1. Основная учебная литература

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

2. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01609-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175

3. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218

10.2. Дополнительная учебная литература

1. Дяченко, Д.В. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация и контроль / Д.В. Дяченко. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 99 с. - ISBN 978-5-504-00232-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142931

2. Ефимов, С.П. Анализ и проектирование системы мотивации деятельности на предприятии / С.П. Ефимов. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 174 с. - ISBN 978-5-905785-25-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86410

3. Иваничев, С.Н. Мотивация и вознаграждающее управление и их влияние на отношения в организации / С.Н. Иваничев. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 102 с. - ISBN 978-5-504-00555-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141237

4. Иванова, С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? / С.В. Иванова ; под ред. Е. Харитоновой. - 9-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 285 с. - ISBN 978-5-9614-5286-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229802

5. Кулагин, Н.П. Повышение эффективности мотивации персонала, путём перепроектирования работы / Н.П. Кулагин. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 74 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88284
6. Николаев, П.П. Стимулирование персонала в современной организации / П.П. Николаев. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 85 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89723

11. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

11.1. Ресурсы информационно-коммуникационной сети Интернет

1. Корпоративный портал как инновационный способ мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://web.snauka.ru/issues/2016/04/67050
2. Мотивация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/tags/motivaciya-personala
3. Портал саморазвития: проблема мотивации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://samosoverhenstvovanie.ru/the-problem-of-motivation/

11.2. Профессиональные базы данных

1. Аналитическая реферативная база данных журнальных статей - БД МАРС.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://elibrary.ru – полнотекстовая, реферативная база данных.
3. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (ЭБД РГБ) – полнотекстовая база диссертаций.
4. Polpred.com Обзор СМИ http://www.polpred.com – Полнотекстовая, многоотраслевая база данных (БД).

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекции – необходимо быть готовым к тому, чтобы делать записи основных тезисов лекции, при объяснении материала выделять основные мысли и понятийный аппарат (его определения), если используется мультимедийная презентация лекционного материала, возможно копирование ее на электронный носитель с согласия преподавателя. Для закрепления и обобщения знаниевой составляющей лекционного материала уместно участвовать в ответе на вопросы закрепляющей материал беседы.

Семинарские занятия– при подготовке к семинарам студентам необходимо выбирать информацию и использовать ее, чтобы аргументировать свою точку зрения и преломлять ее к реальным условиям образовательной организации. Для заданий по выполнению тестов потребуется умение обобщать полученные знания, делать умозаключения и принимать решения. Подготовка презентаций и аналитическая работа со справочным материалом поможет при разработке проекта процессной модели при разработке бизнес – плана организации.

Подготовка рефератов по проблемам курса – как вариант самостоятельной работы при подготовке к семинарскому занятию. Необходимо внимательно прочитать информационный источник, выделить главные положения, касающиеся обозначенной преподавателем в задании проблемы. Затем необходимо подготовить сообщение, сделать конспект. Материал необходимо излагать четко, логично. Основную информацию лучше вынести на слайды презентации, так лучше воспринимается содержание. После изложения сообщения реферата (до 5 минут) необходимо подвести итог или поставить вопросы к аудитории. Выступление на семинаре помогает научиться говорить перед аудиторией.

13. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Информационные технологии	Программное обеспечение	Информационные справочные системы
Технологии визуализации Мультимедиа-технологии	MS Office 2007 программа для работы с pdf файлами AdobeAcrobatProfessional программа для создания слайд-шоу MicrosoftPowerPoint	
Технологии сбора, хранения, систематизации информации	программа для работы с pdf файлами AdobeAcrobatProfessional архиватор WinRAR	Информационные Банки Системы КонсультантПлюс – справочно-правовая система. http://www.consultant.ru/ Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) http://uisrussia.msu.ru/ – тематическая электронная библиотека и база данных для исследований и учебных курсов в области гуманитарных наук. Электронный справочник “Информио” для высших учебных заведений http://www.informio.ru/ универсальный справочник-энциклопедия sci.aha.ru онлайн-энциклопедия encyclopedia.ru универсальный словарь (по отраслям) slovar.plib.ru БСЭ bse.sci-lib.com информационно-правовая система Гарант http://ivo.garant.ru/#/startpage:0
Технологии поиска информации	браузер MozillaFirefox браузер Chrome	Информационные Банки Системы КонсультантПлюс – справочно-правовая система. http://www.consultant.ru/ Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) http://uisrussia.msu.ru/ – тематическая электронная библиотека и база данных для исследований и учебных курсов в области гуманитарных наук. Электронный справочник “Информио” для высших учебных заведений http://www.informio.ru/ универсальный справочник-энциклопедия sci.aha.ru онлайн-энциклопедия encyclopedia.ru универсальный словарь (по отраслям) slovar.plib.ru

		БСЭ bse.sci-lib.com информационно-правовая система Гарант http://ivo.garant.ru/#/startpage:0
Технологии обработки информации различных видов	MS Office 2007 программа для работы с pdf файлами AdobeAcrobatProfessional программа для создания слайд-шоу MicrosoftPowerPoint	
Коммуникационные технологии	браузер MozillaFirefox браузер Chrome	

14. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации дисциплины оборудованы

- учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, оснащенная посадочными местами по числу студентов (26), рабочим местом преподавателя (системный блок, клавиатура, мышь компьютера) (характеристики компьютера: тип процессора IntelCeleron 430, частота 1,8 ГГц, оперативная память 2 Гб, HDD 230 Гб), в наличии аудиторная доска, интерактивная доска SMARTBOARD со встроенным проектором.