

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович  
Должность: И.О. Ректора  
Дата подписания: 06.10.2025 15:40:28  
Уникальный программный ключ:  
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский университет  
«Московский институт электронной техники»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

«29» августа 2025 г.

М.П.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### «ПСИХОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки – 37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль) – «Психология управления персоналом (Профайлинг)»

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательных программ:

**Компетенция ПК-4** «Способен к оказанию консультационной психологической помощи трудовым коллективам в качестве профайлера» **сформулирована на основе профессионального стандарта 03.018 «Психолог - консультант».**

**Обобщенная трудовая функция В.** Управление деятельностью психологического консультирования населения и трудовых коллективов.

**Трудовая функция В/01.7** Организация мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов.

| Подкомпетенции, формируемые в дисциплине                                                                                            | Задачи профессиональной деятельности                                                                                                                                                                                                  | Индикаторы достижения подкомпетенций                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ПК-4.ПМП</b><br>Способен к оказанию консультационной психологической помощи трудовым коллективам по вопросам мотивации персонала | Оказывать комплексную консультативную психологическую помощь трудовым коллективам, направленную на оптимизацию психологического климата, профессиональное развитие сотрудников и повышение эффективности организационной деятельности | <b>Знает</b> основные теории мотивации и факторы, влияющие на мотивацию персонала в различных организациях.<br><b>Умеет</b> использовать инструменты для оценки уровня мотивации и разрабатывать индивидуализированные программы мотивации для различных категорий сотрудников.<br><b>Имеет опыт</b> оценки эффективности применяемых методов и стратегий мотивации персонала. |

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине «Психология мотивации персонала» – владение компетенциями в области организационной психологии, общей психологии, психодиагностики.

Знания и умения, полученные в ходе освоения данной дисциплины, необходимы для прохождения производственной практики, выполнения выпускной квалификационной работы и работы в качестве психолога-консультанта, профайлера или HR-менеджера.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

| Курс | Семестр | Общая трудоемкость<br>(ЗЕ) | Общая трудоемкость<br>(часы) | Контактная работа |                               |                                | Самостоятельная<br>работа (часы) | Промежуточная<br>аттестация |
|------|---------|----------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
|      |         |                            |                              | Лекции (часы)     | Лабораторные<br>работы (часы) | Практические<br>занятия (часы) |                                  |                             |
| 2    | 4       | 3                          | 108                          | 16                | -                             | 48                             | 44                               | ЗаО                         |

### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| № и наименование<br>модуля                                | Контактная работа |                               |                                | Самостоятельная<br>работа | Формы текущего<br>контроля               |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------|------------------------------------------|
|                                                           | Лекции (часы)     | Лабораторные<br>работы (часы) | Практические<br>занятия (часы) |                           |                                          |
| 1. Теоретические<br>основы психологии<br>мотивации труда  | 4                 | -                             | 12                             | 6                         | Опрос                                    |
|                                                           |                   |                               |                                |                           | Тест по модулю 1                         |
| 2. Диагностика<br>мотивации и<br>демотивации<br>персонала | 4                 | -                             | 12                             | 18                        | Опрос                                    |
|                                                           |                   |                               |                                |                           | Защита практико-ориентированного задания |
|                                                           |                   |                               |                                |                           | Контрольная работа № 2                   |
|                                                           |                   |                               |                                |                           | Тест по модулю 2                         |
| 3. Разработка и<br>реализация<br>программ<br>мотивации    | 8                 | -                             | 24                             | 20                        | Опрос                                    |
|                                                           |                   |                               |                                |                           | Защита практико-ориентированного задания |
|                                                           |                   |                               |                                |                           | Контрольная работа № 3                   |
|                                                           |                   |                               |                                |                           | Тест по модулю 3                         |

#### 4.1. Лекционные занятия

| № модуля дисциплины | № лекции | Объем занятий (часы) | Краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------|----------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | 1        | 2                    | Понятие мотивации, мотива и стимула. Специфика трудовой мотивации. Структура мотивационной сферы сотрудника. Роль профайлера в диагностике и управлении мотивацией.                                                                                                                                                                                                                              |
|                     | 2        | 2                    | Классические и современные теории мотивации. Содержательные теории: иерархия потребностей А. Маслоу, теория ERG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Портера-Лоулера. Современный подход: теория самодетерминации (Э. Деси и Р. Райан). |
| 2                   | 3        | 2                    | Факторы, влияющие на мотивацию персонала. Внутренние и внешние мотиваторы. Индивидуальные (личностные, возрастные, карьерные) и организационные (корпоративная культура, стиль управления, тип организации) факторы мотивации.                                                                                                                                                                   |
|                     | 4        | 2                    | Методы и инструменты диагностики мотивации. Качественные методы: интервью, наблюдение, фокус-группы, кейс-стади. Количественные методы: опросники и анкеты (обзор известных методик: «Диагностика трудовой мотивации» К. Замфир в модификации А. Реана, OPQ, и др.). Анализ поведенческих индикаторов (профайлинг): признаки мотивированного и демотивированного сотрудника.                     |
| 3                   | 5        | 2                    | Принципы построения системы мотивации в организации. Интеграция материальных и нематериальных методов мотивации.                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                     | 6        | 2                    | Разработка индивидуализированных программ для разных категорий персонала (топ-менеджмент, ключевые специалисты, линейный персонал). Роль обратной связи и постановки целей (SMART, OKR).                                                                                                                                                                                                         |
|                     | 7        | 2                    | Нематериальная мотивация и развитие организационной культуры. Карьерные и образовательные возможности. Корпоративные ценности, ритуалы и традиции. Формирование благоприятного психологического климата. Проектирование рабочих мест.                                                                                                                                                            |
|                     | 8        | 2                    | Оценка эффективности мотивационных стратегий. Расчет экономических и неэкономических показателей эффективности мотивационных программ. Методы оценки ROI программ мотивации.                                                                                                                                                                                                                     |

## 4.2. Практические занятия

| № модуля дисциплины | № практического занятия | Объем занятий (часы) | Наименование занятия                                                                                           |
|---------------------|-------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | 1-2                     | 4                    | Введение в психологию мотивации персонала.                                                                     |
|                     | 3                       | 2                    | Классические и современные теории мотивации.                                                                   |
|                     | 4-5                     | 4                    | Анализ кейсов: идентификация доминирующих потребностей сотрудников по теориям Маслоу, Герцберга, МакКлелланда. |
|                     | 6                       | 2                    | Разработка модели мотивации на основе теорий ожидания и справедливости.                                        |
| 2                   | 7                       | 2                    | Диагностика мотивации и демотивации персонала.                                                                 |
|                     | 8                       | 2                    | Проведения мотивационного интервью.                                                                            |
|                     | 9                       | 2                    | Анализ поведенческих признаков демотивации (на основе принципов профайлинга).                                  |
|                     | 10                      | 2                    | Проведение и модерация фокус-группы по выявлению мотивационных факторов.                                       |
|                     | 11                      | 2                    | «Полевые» методы наблюдения: составление карты наблюдения за рабочим поведением.                               |
|                     | 12                      | 2                    | Комплексный анализ кейса: диагностика мотивационной среды в организации.                                       |
| 3                   | 13-14                   | 4                    | Инструменты мотивации персонала в организациях различных типов                                                 |
|                     | 15-16                   | 4                    | Разработка и реализация программ мотивации.                                                                    |
|                     | 17-18                   | 4                    | Построение дерева целей и системы KPI для различных должностей.                                                |
|                     | 19-20                   | 4                    | Разработка программ нематериальной мотивации и корпоративных мероприятий.                                      |
|                     | 21-22                   | 4                    | Индивидуализация мотивации: разработка персональных планов развития (ИПР) и карьерных траекторий.              |
|                     | 23-24                   | 4                    | Методы оценки ROI (Return on Investment/возврат на инвестиции) программ мотивации.                             |

## 4.3. Лабораторные работы

*Не предусмотрены*

#### 4.4. Самостоятельная работа студентов

| № модуля дисциплины | Объем занятий (часы) | Вид СРС                                                                                                               |
|---------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | 2                    | Подготовка к контрольной работе №1: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы          |
|                     | 2                    | Подготовка к опросу на практических занятиях                                                                          |
|                     | 2                    | Подготовка к тестированию по модулю 1                                                                                 |
| 2                   | 4                    | Подготовка к контрольной работе №2: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы          |
|                     | 2                    | Подготовка к опросу на практических занятиях                                                                          |
|                     | 10                   | Выполнение практико-ориентированного задания – Кейс «Диагностика мотивационной среды в организации»                   |
|                     | 2                    | Подготовка к тестированию по модулю 2                                                                                 |
| 3                   | 4                    | Подготовка к контрольной работе №3: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы          |
|                     | 2                    | Подготовка к опросу на практических занятиях                                                                          |
|                     | 10                   | Выполнение практико-ориентированного задания – «Разработка персональных планов развития (ИПР) и карьерных траекторий» |
|                     | 4                    | Подготовка к тестированию по модулю 3                                                                                 |

#### 4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

*Не предусмотрены*

### 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>):

- Сценарий по изучению дисциплины «Психология мотивации персонала».
- Типовые вопросы и задания к зачету.
- Рекомендуемая литература по дисциплине.

#### Модуль 1 «Теоретические основы психологии мотивации труда»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №1.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических занятиях.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 1.

#### Модуль 2 «Диагностика мотивации и демотивации персонала»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №2.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических занятиях.
- ✓ Методические материалы по выполнению практико-ориентированного задания.

- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 2.

### **Модуль 3 «Разработка и реализация программ мотивации»**

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №3.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических занятиях.
- ✓ Методические материалы по выполнению практико-ориентированного задания.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 3.

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

### **Литература**

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, 2025. – 553 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15806-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560496> (дата обращения: 26.08.2025).
2. Чернова, Г.Р. Психология управления: учебное пособие для вузов / Г.Р. Чернова, Л.Ю. Соломина, В.И. Хмяляйнен. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2025. – 157 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/557652> (дата обращения: 25.07.2025). – ISBN 978-5-534-08657-7. – Текст: электронный.
3. Психология управления персоналом: учебник для вузов / под общей редакцией Е.И. Рогова. – Москва: Юрайт, 2024. – 350 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/536223> (дата обращения: 16.07.2025). – ISBN 978-5-534-03827-9. – Текст: электронный.

### **Периодические издания**

1. Организационная психология = Organizational Psychology / ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2011. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/> (дата обращения: 07.06.2025). – Режим доступа: свободный.

## **2. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

1. Российское образование: федеральный портал. – Москва, [б. г.]. – URL: <http://www.edu.ru/> (дата обращения: 12.07.2023). – Режим доступа: свободный.
2. Znanium.com: Электронно-библиотечная система: [сайт]. – Москва, 2011 – URL: <https://new.znanium.com/> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. ЭБС Юрайт: образовательная платформа. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва, 2000 –. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Электронно-библиотечная система Лань: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 –. – URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для

авторизированных пользователей МИЭТ.

6. Psychologos.ru = Психологос: [сайт] / Н.И. Козлов. – URL: <https://www.psychologos.ru/> (дата обращения 15.06.2025). – Режим доступа: свободный.

## 8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В данной дисциплине используется смешанное обучение.

Применяется расширенная виртуальная модель обучения, предполагающая обязательное присутствие студентов на очных учебных занятиях и самостоятельное выполнение индивидуальных заданий с проверкой, обсуждением, доработкой и подведением итогов как на очных учебных занятиях, так с использованием онлайн-ресурсов и сервисов.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: сервис электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта, сервисы видеоконференцсвязи.

В сервисе обратной связи ОРИОКС «Домашние задания» обучающиеся выкладывают на проверку выполненные индивидуальные задания, а также могут задать уточняющие вопросы преподавателю.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы (<http://orioks.miet.ru>).

Тестирование проводится в ОРИОКС.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы                                                                   | Перечень программного обеспечения                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Учебная аудитория                                                     | Мультимедийное оборудование                                                                                                             | Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome)                   |
| Учебная аудитория                                                     | Доска                                                                                                                                   | Не требуется                                                                                       |
| Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс библиотеки)  | 17 компьютеров, объединенных в сеть, с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ | Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome) Acrobat reader DC |

## **10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ**

ФОС по подкомпетенции **ПК-4.ПМП** Способен к оказанию консультационной психологической помощи трудовым коллективам по вопросам мотивации персонала.

Фонд оценочных средств представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

## **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **11.1. Особенности организации процесса обучения**

Дисциплина «Психология мотивации персонала» нацелена на формирование у вас практических компетенций в области диагностики, разработки и оценки систем мотивации в организациях. Успешное освоение курса требует системной работы и активного участия во всех видах учебной деятельности.

#### **Работа с лекционным материалом**

Лекции формируют теоретический фундамент. Для повышения эффективности работы:

**До лекции** просмотрите план предстоящей лекции и основные понятия в рекомендуемой литературе. Это поможет легче усваивать материал.

**Во время лекции** конспектируйте ключевые тезисы, определения, схемы и классификации. Не стремитесь записать все дословно. Фиксируйте примеры и кейсы, приводимые преподавателем, – они иллюстрируют теорию.

#### **Подготовка и участие в практических занятиях**

Практические занятия являются центральным элементом курса, где формируются ваши профессиональные навыки.

**Подготовка:** к каждому практическому занятию изучите соответствующий теоретический материал. Готовьтесь к опросам, продумывайте ответы на потенциальные вопросы. Для занятий по анализу кейсов заранее ознакомьтесь с материалом и сформулируйте предварительные гипотезы.

**Активность:** максимально вовлекайтесь в работу: участвуйте в дискуссиях, ролевых играх (например, «мотивационное интервью»), групповых обсуждениях. Не бойтесь высказывать и аргументировать свою точку зрения.

**Работа в команде:** многие задания (разработка программ мотивации, анализ кейсов) выполняются в группах. Учитесь распределять задачи, находить компромиссы и совместно приходить к обоснованному решению.

#### **Выполнение практико-ориентированных заданий**

Данный вид работ является ключевым для формирования опыта, указанного в индикаторах подкомпетенции ПК-4.ПМП.

#### **Кейс «Диагностика мотивационной среды в организации» (Модуль 2):**

**Этап 1.** Внимательно проанализируйте условия кейса, выделите симптомы проблем (снижение производительности, конфликты, текучесть).

**Этап 2.** Подберите и обоснуйте методы диагностики (опрос, интервью, наблюдение), которые будут наиболее эффективны для данной ситуации.

**Этап 3.** Разработайте программу диагностики: определите этапы, цели, целевую группу, методы обработки данных.

**Этап 4.** Оформите результаты в виде аналитической записки или презентации для руководства с предварительными выводами.

**Задание «Разработка персональных планов развития (ИПР)» (Модуль 3):**

**Этап 1.** На основе данных «диагностики» (результатов предыдущего кейса или предоставленных преподавателем) составьте мотивационный профиль условного сотрудника.

**Этап 2.** Определите его сильные стороны, зоны роста и карьерные aspirations.

**Этап 3.** Разработайте персонализированный план развития: поставьте SMART-цели, выберите формы обучения (тренинги, менторинг, самообразование), предложите варианты ротации или проектной работы.

**Этап 4.** Продумайте, как будет оцениваться эффективность ИПР.

**Самостоятельная работа (СРС):**

Самостоятельная работа направлена на углубление и закрепление знаний.

**Используйте ресурсы ЭИОС ОРИОКС:** все необходимые материалы (сценарий изучения дисциплины, методички, тесты) размещены в курсе дисциплины.

**Работа с литературой:** не ограничивайтесь одним учебником. Сравнивайте подходы разных авторов к одним и тем же понятиям. Используйте периодические издания (например, журнал «Организационная психология») для знакомства с современными исследованиями и практиками.

**Подготовка к тестам и контрольным работам:** используйте для повторения материалы лекций, практических занятий и конспекты прочитанной литературы. Составляйте глоссарии основных терминов.

**Публичное представление результатов**

При защите практико-ориентированных заданий:

**Структурируйте выступление:** четко обозначьте проблему, цели, методы, полученные результаты и рекомендации.

**Готовьте презентации:** визуализируйте данные (графики, схемы, таблицы). Слайды должны быть лаконичными и иллюстративными, а не текстовыми.

**Укладывайтесь в регламент:** отрепетируйте выступление.

**Будьте готовы к вопросам:** продумайте, какие слабые места есть в вашем проекте, и как вы будете их защищать.

**11.2. Система контроля и оценивания**

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача дифференцированного зачета (в сумме до 100 баллов). По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение всего семестра.

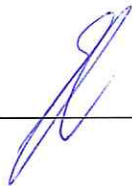
Баллы за посещаемость, выполнение и сдачу текущих заданий первый раз выставляются на 8-й неделе и затем корректируются на 12-й и 17-й неделях в соответствии с порядком начисления баллов по дисциплине.

**РАЗРАБОТЧИК:**

Зам. директора Института Психологии,  
кандидат психологических наук  /О.В. Нестерова/

Рабочая программа дисциплины «Психология мотивации персонала» по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», программе «Психология управления персоналом «Профайлинг»» разработана в Институте Психологии и утверждена на общем собрании Института «29» августа 2025 года, протокол № 1.

Директор института Психологии

 /Е.А. Горчакова/

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК

 / И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

 Директор библиотеки

 / Т.П. Филиппова /