

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по  
УР

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

«29» 06 2021 года

## Рабочая программа дисциплины

**Б1.В.13** Лидерство и конфликтология

Учебный план: ФГОС 3++38.03.02\_Управление человеческими ресурсами №1-1-108.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:  
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами  
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

### План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практ. занятия				
7	УП	34	17	92,75	0,25	Зачет
	РПД	34	17	92,75	0,25	
Итого	УП	34	17	92,75	0,25	
	РПД	34	17	92,75	0,25	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

\_\_\_\_\_

Карасева  
Алексеевна

Нина

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

\_\_\_\_\_

Ильинский Игорь  
Валерьянович

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

Ильинский Игорь  
Валерьянович

Методический отдел:

\_\_\_\_\_

## 1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1 Цель дисциплины:** Сформировать компетенции обучающегося в области поведения руководителя в сфере управления персоналом организации с позиций концепций лидерства, а также сформировать компетенции обучающегося в области происхождения, специфики и форм протекания конфликтов различных типов и их последствий для организации, позволяющих пользоваться современными технологиями разрешения и управления противоречиями и конфликтами в профессиональной и личной среде.

### 1.2 Задачи дисциплины:

- рассмотреть основные теории лидерства для решения управленческих задач;
- развить умения и навыки управленческого лидерства;
- раскрыть принципы разработки, принятия и реализации управленческих решений с позиций лидерства;
- сформировать представление о сущности конфликтов, их основных причинах и типологии;
- обсудить пути разрешения и предотвращения конфликтов с точки зрения менеджера;
- проанализировать конкретные методы и приемы предупреждения разрешения конфликтов в организации.

### 1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Стратегия управления человеческими ресурсами

Кросс-культурный менеджмент

Управление человеческими ресурсами

## 2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**ПК-3: Способен в рамках деятельности по управлению человеческими ресурсами предприятий и проектов осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала**

**Знать:** Особенности взаимодействия с различными категориями граждан и основные причины, виды и типы конфликтных ситуаций в трудовых коллективах, способы разрешения и предотвращения конфликтов

**Уметь:** Осуществлять взаимодействие и оценивать стратегию поведения в конфликте членов коллектива и возможность разрешения конфликта в зависимости от его типа, причины, участников и способа разрешения его.

**Владеть:** Навыками управления конфликтами, различными способами разрешения конфликтов

## 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)			
Раздел 1. Феномен лидерства в современном мире	7					Д

<p>Тема 1. Тема 1. Понятие лидерства и теории лидерства</p> <p>Понятие лидерства. Теории происхождения лидерства. «Идеосинкразический кредит». Теория ценностного обмена. Понятие руководства, теории происхождения руководства. Современные представления о происхождении лидерства и руководства. Понятия лидерства и руководства: общее и различное. Феномен лидерства в современном мире. Теории лидерства и типология лидеров. Теории «великого человека». Теории «характерных черт». Теории «обстоятельств». Ситуационные теории. Бихевиористские теории. Теории силы и влияния. Транзакционные теории «Теории Управления». Трансформационные теории. Теории лидерства - поведенческий и ситуационный подходы Феномен лидерства: личностные факторы, влияющие на эффективность лидера. Теоретический обзор научных подходов к пониманию динамики лидерства, гендерных основ лидерства.</p>	4	2	11			
<p>Тема 2. Тема 2. Лидерство: признаки, функции, виды</p> <p>Основными признаками лидерства. Функции лидера — организация совместной жизнедеятельности в различных ее сферах, выработка и поддержание групповых норм, внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами, принятие ответственности за результаты групповой деятельности, установление и поддержание благоприятных социально-психологических отношений в группе. Два основных вида лидерства – лидерство в деловой сфере («инструментальное лидерство») и лидерство в эмоциональной сфере («экспрессивное лидерство»)</p>	4,5	2	11	ГД		

<p>Тема 3. Тема 3. Лидерство в малых группах</p> <p>Лидерство в малой группе как феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов. Лидерство и команда. Феномен лидерства как взаимодействие ряда переменных, основными из которых являются: психологические характеристики личности самого лидера, социально- психологические характеристики членов малой группы, особенности ситуации, в которой находится группа, и характер решаемых задач. Лидерство и построение своей эффективной команды. Команда: сущность понятия. Принципы построения команды. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции. Основные компетенции лидерской позиции в организации.</p>		4	2	12		
<p>Тема 4. Тема 4. Практика управления и роль лидера</p> <p>Современные исследования теории и практики лидерства в компаниях. Классификация лидеров в компании. Роли и обязанности лидера в компании. Функции и задачи управленческого лидера. Механизмы и направления влияния управленческого лидера. Способы мотивация сотрудников в контексте реализации лидерской позиции. Эффективное руководство лидера. Типовые ошибки менеджмента.</p>		4,5	2	12		
<p>Раздел 2. Теоретико-методологические основы конфликтологии</p>						
<p>Тема 5. Общая теория конфликта</p> <p>Конфликтология как научно- прикладная отрасль знания. Формирование конфликтологических идей в рамках философии, социологии и психологии. Развитие прикладной конфликтологии. Методы исследования конфликтов. Современное состояние и развитие конфликтологии. Конфликт как условие функционирования и совершенствования социальных систем. Анализ структурных элементов конфликта. Источники, объект и причины конфликта. Функции конфликта. Динамика конфликта.</p>		4	2	11		Т
<p>Тема 6. Типология конфликтов</p> <p>Конфликт как сложное социально- психологическое явление. Основные подходы к классификации конфликтов. Внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые и организационные конфликты. Внутриличностные конфликты: причины и последствия. Механизм возникновения межгрупповых конфликтов. Межличностные конфликты: причины и последствия.</p>		4	2	12		

<p>Тема 7. Способы предупреждения межличностных конфликтов</p> <p>Прогнозирование конфликта. Методы измерения и прогнозирования напряженности на институциональном, территориальном и организационном уровнях. Предупреждение и предотвращение конфликта. Устранение причин вызвавших предконфликтную ситуацию. Способы профилактики конфликтов. Правовые, организационные, социально-психологические, коммуникативные и информационные способы предотвращения конфликтов. Переговоры как эффективный способ регулирования предконфликтных ситуаций. Профилактика социальных конфликтов. Устранение объективных причин конфликтов как одно из условий безконфликтного взаимодействия. Предупреждение управленческих конфликтов.</p>		4,5	2	12	АС
<p>Тема 8. Способы разрешения конфликтов и стратегии поведения в конфликтах</p> <p>Эмоциональное реагирование в конфликтах и саморегуляция. Нормы деловой этики и предупреждение конфликтов. Юмор как средство предупреждения конфликта. Тактика избегания конфликта и метод насилия. Силовое подавление. Трансформация конфликтных взаимоотношений в отношения согласия. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты. Способы разрешения конфликтов в различных сферах развертывания межличностных конфликтов</p>		4,5	3	11,75	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		34	17	92,75	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25			
<b>Всего контактная работа и СР по дисциплине</b>		51,25		92,75	

#### 4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

#### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

##### 5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

##### 5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-3	<p>Излагает специфики конфликтных ситуаций в трудовых коллективах и понимание основ взаимодействия с различными категориями граждан, а также перечисляет основные способы разрешения и предупреждения конфликтов.</p> <p>Вырабатывает и анализирует стратегию поведения в конфликте членов коллектива, видит оптимальные пути решения конфликтных ситуаций в коллективе в зависимости от его специфики.</p>	<p>Вопросы для устного контроля.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Практико-ориентированные задания.</p>

	Решает различные конфликты, управляет ими и использует разные технологии.	
--	---	--

### 5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу. Практическое задание, анализ ситуации профессиональной деятельности выполнены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в ответе грамотно и аргументировано использованы теоретические знания, выполнены все выводы.	
Не зачтено	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Практическое задание, анализ ситуации профессиональной деятельности выполнены частично, без правильных выводов, допущены ошибки.	

## 5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

### 5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 7	
1	История развития конфликтологии как науки
2	Конфликтология как наука, ее предмет, объект и задачи
3	Философия, социология и психология как основа развития конфликтологии
4	Понятие конфликтов и конфликтной ситуации
5	Роль и функции конфликта в организации
6	Характеристика объекта и предмета конфликта
7	Динамика конфликта (этапы, характеристика)
8	Причины конфликта (противоречие; объективные причины и субъективные причины)
9	Внутриличностный конфликт: сущность, особенности, причины, последствия
10	Межличностные конфликты в организации: причины и последствия
11	Виды конфликтов в организации и пути выхода из них
12	Предупреждение и предотвращение конфликта в организации: способы и подходы.
13	Переговоры как эффективный способ регулирования предконфликтных ситуаций
14	Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты
15	Стратегии и стили ведения переговоров в профессиональной деятельности
16	Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами
17	Классификация лидеров
18	Теории лидерства. Подход с позиции личных качеств
19	Теории лидерства. Поведенческий подход
20	Системная теория происхождения лидерства. Основные положения и критика
21	Признаки и функции лидерства
22	Компоненты личностного ресурса лидерской позиции. Основные компетенции лидерской позиции
23	Лидерство и построение своей эффективной команды
24	Методы выявления и оценки лидерских качеств

25	Теоретические модели поведения лидера в условиях переменной социально-политической, экономической и иной реальности
26	Условия для формирования лидеров.
27	Лидерство и руководство в современном управлении организациями
28	Современная система подготовки лидеров
29	Эмоциональный и социальный интеллект лидера
30	Лидер и командообразование: принципы, задачи, этапы формирования

### 5.2.2 Типовые тестовые задания

1. Лидерство в теории менеджмента можно определить как
  - а) победу в конфликте
  - б) условия функционирования организации
  - в) размер заработной платы руководителя
  - г) способность оказывать влияние на личность и группы людей
  
2. Атрибутом авторитарного стиля управления является...
  - а) Децентрализация полномочий
  - б) Преобладание неформальных коммуникаций
  - в) Директивность
  - г) Инициативность
  
3. Какими важнейшими чертами характера должен обладать лидер?
  - а) целеустремленность;
  - б) решительность;
  - в) настойчивость;
  - г) инициативность;
  - д) всё перечисленное.
  
4. Какие существуют типы лидеров?
  - а) лидеры-организаторы;
  - б) лидеры-инициаторы;
  - в) лидеры-эрудиты;
  - г) все указанные.
  
5. Каково обязательное условие лидерства?
  - а) умение побеждать в спорах;
  - б) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
  - в) физическая сила;
  - г) ум и выдающиеся способности;
  - д) ни одно из указанных условий.
  
6. Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась:
  - а) в конце 50-х г. XIX века;
  - б) в конце 50-х г. XX века;
  - в) в начале XVII века.
  
7. В группу методов управления конфликтами входят (исключите лишнее):
  - а) структурные методы;
  - б) метод картографии;
  - в) опрос.
  
8. Современная теория конфликта исходит из ряда посылок:
  - а) конфликт — есть напряженность, деформация внутри системы, социальное бедствие
  - б) конфликт присущ человеку как и всем животным
  - в) конфликт функционален для социальных систем,
  - г) созидателен
  - д) конфликт происходит из-за разделения людей на классы
  - е) все ответы верны
  
9. Динамика конфликта находит свое отражение в двух понятиях (исключить лишнее):
  - а) этапы конфликта;
  - б) фазы конфликта;
  - в) содержание конфликта.
  
10. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:
  - а) начальной фазе;
  - б) фазе подъема;
  - в) пике конфликта;



г) фазе спада.

11. По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):

- а) межличностные;
- б) межгрупповые;
- в) классовые;
- г) межгосударственные;
- д) межнациональные;
- е) внутриличностные.

### 5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

1) Ольга поехала в командировку в Южную Корею, чтобы обсудить перспективы сотрудничества с небольшой корейской компанией, занимающейся продажей косметических средств. Пробники продуктов, присланные в Россию корейской компанией, оказались очень хорошими, и Ольга была выбрана человеком, который положит начало сотрудничеству между двумя компаниями. Молодая, уверенная в себе женщина не волновалась в связи с предстоящей деловой поездкой, потому что отлично владела английским языком, впрочем, как и корейские коллеги, которые были очень оптимистично настроены насчет сотрудничества. Ольге казалось, что дело за малым – приехать, подписать договор и вернуться в Россию. Корейские коллеги радушно встретили Ольгу, провели экскурсию по компании. Ольга была довольна. Однако вместо того чтобы предложить ей пройти в конференц-зал для подписания бумаг, глава компании пригласил ее вместе с другими сотрудниками компании на обед. Русская гостья подумала что, возможно, у корейцев это обеденное время, и согласилась на предложение. На глазах у улыбающихся корейцев она пробовала кушанья, и, хотя большинство из них были очень острыми на ее вкус, она все-таки похвалила традиционную кухню и старалась не показывать, насколько мучительно для нее есть столь острые блюда. Корейские коллеги оживленно разговаривали за едой и пододвигали ей все новые острые блюда, от которых она просто не могла отказаться, боясь обидеть дружелюбных корейцев. Деловые вопросы во время обеда не затрагивались. После обеда корейцы заспешили в офис по своим делам и попросили ее приехать вечером следующего дня по конкретному адресу. Ольга была немного расстроена тем, что договор не удалось подписать в первый же день, но не сомневалась, что он будет подписан завтра. Однако, приехав по нужному адресу, она поняла, что это вовсе не офис, а очередной ресторан. Зайдя в него, она увидела ту же компанию корейских коллег, которые радушно ее поприветствовали и пригласили к столу. Корейцы расспрашивали, как ей нравится Корея, Сеул, еда и отель. Для приличия попробовав угощение, Ольга обратилась к директору компании с вопросом: «Когда же мы будем подписывать контракт?» Он в ответ пододвинул к ней поближе несколько тарелочек с едой и, улыбаясь, сказал: «Давайте не будем сегодня о бизнесе. Попробуйте вот это, Ольга. Вам должно понравиться». Ольга, сумбурно попрощавшись, вышла из ресторана, позвонила директору в России и пожаловалась ему, что корейцы не хотят заключать контракт, а хотят только кормить ее несъедобными блюдами и беседовать на пустые темы. Почему у Ольги возникли проблемы с подписанием контракта?

Варианты ответа:

- Самоуверенность и напористость русской бизнесвумен не понравилась корейцам.
- Директору корейской компании Ольга понравилась как женщина, и он пытался произвести на нее впечатление, забыв о бизнесе.
- Ольга не знала о значимости ритуала совместной трапезы в Корее.
- Корейцы не были уверены, что хотят заключать контракт, и тянули время.

2) Проведите сравнительный анализ типов лидера и его качеств в различных кризисных ситуациях (на конкретном примере, по выбору студента)

3) Причины конфликтов раскрывают источники их возникновения и определяют динамику течения.

Возникновение и развитие конфликтов обусловлено действием четырех групп факторов:

1. объективных
2. организационно-управленческих
3. социально-психологических
4. личностных.

Проанализируйте данные группы причин в контексте конфликтов в организации.

## 5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

### 5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

### 5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная

Письменная

Компьютерное тестирование

Иная

### 5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

- При проведении зачета / экзамена студентам предоставляется возможность выбора вопроса.
- Во время проведения зачета / экзамена студентам воспрещается использовать материалы с информационной и справочно-познавательной информацией по соответствующему предмету.
- Время подготовки устанавливается согласно с требованиями преподавателя и составляет 30-40 минут.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
<b>6.1.1 Основная учебная литература</b>				
Дэниел, Гоулман, Ричард, Бояцис, Энни, Макки, Лисицына, А., Ионова, В., Савиной, М.	Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта	Москва: Альпина Паблишер	2020	<a href="http://www.iprbookshop.ru/93042.html">http://www.iprbookshop.ru/93042.html</a>
Байдаков, А. Н., Назаренко, А. В., Звягинцева, О. С.	Лидерство и командообразование	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/109364.html">http://www.iprbookshop.ru/109364.html</a>
Новичков В.И.	Лидерство	Москва: Дашков и К	2017	<a href="https://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=359527">https://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=359527</a>
Болдогоев, Д., Борчанинова, Э., Глотова, А., Жигилий, О., Иванова, С., Савиной, М.	Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации	Москва: Альпина Паблишер	2020	<a href="http://www.iprbookshop.ru/93038.html">http://www.iprbookshop.ru/93038.html</a>
Байдаков А.Н., Назаренко А.В. Д.В. и др., Запорожец	Лидерство и командообразование: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (АГРУС)	2018	<a href="https://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=365733">https://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=365733</a>
Чегринцова, С. В.	Лидерство и командообразование организации	Тверь: Тверской государственный университет	2020	<a href="http://www.iprbookshop.ru/111565.html">http://www.iprbookshop.ru/111565.html</a>
Семенов, В. А.	Конфликтология	Саратов: Ай Пи Эр Медиа	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/79640.html">http://www.iprbookshop.ru/79640.html</a>
Качалов, Л. К., Логутова, М. А.	Конфликтология	Саратов: Профобразование	2021	<a href="http://www.iprbookshop.ru/106621.html">http://www.iprbookshop.ru/106621.html</a>
Белашева, И. В., Бакунова, И. В., Ершова, Д. А., Есаян, М. Л., Козлова, Э. М., Макадей, Л. И., Осипова, Н. В., Польшакова, И. Н., Суворова, А. В., Горовая, В. И., Петрова, Н. Ф.	Конфликтология. Психологические теории, системы, технологии	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет	2018	<a href="http://www.iprbookshop.ru/92554.html">http://www.iprbookshop.ru/92554.html</a>
Кузьмина, Т. В.	Конфликтология	Саратов: Ай Пи Эр Медиа	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/79799.html">http://www.iprbookshop.ru/79799.html</a>
<b>6.1.2 Дополнительная учебная литература</b>				
Лаута, О. Н., Апарина, О. Ю.	Юридическая конфликтология	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет	2018	<a href="http://www.iprbookshop.ru/92628.html">http://www.iprbookshop.ru/92628.html</a>
Овруцкая, Г. К.	Общая конфликтология	Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета	2018	<a href="http://www.iprbookshop.ru/87452.html">http://www.iprbookshop.ru/87452.html</a>
Джеффри, Лайкер, Йорго, Трахилис, Семенихина, Ю.	Лидерство на всех уровнях бережливого производства	Москва: Альпина Паблишер	2018	<a href="http://www.iprbookshop.ru/82615.html">http://www.iprbookshop.ru/82615.html</a>

Кови, Стивен, Самсонов, П.	Лидерство, основанное на принципах	Москва: Альпина Паблишер	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/83113.html">http://www.iprbookshop.ru/83113.html</a>
Смирнова В. В.	Конфликтология и этика деловых коммуникаций	Санкт-Петербург: СПбГУПТД	2021	<a href="http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=202104">http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=202104</a>
Бобрешова, И. П., Воробьев, В. К.	Конфликтология	Саратов: Профобразование	2020	<a href="http://www.iprbookshop.ru/91880.html">http://www.iprbookshop.ru/91880.html</a>
Сафонова, Н. М.	Лидерство и командообразование	Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея	2017	<a href="http://www.iprbookshop.ru/73541.html">http://www.iprbookshop.ru/73541.html</a>
Ильинский И. В., Домбровская Н. В.	Корпоративное лидерство. Самостоятельная работа. Контрольная работа	СПб.: СПбГУПТД	2016	<a href="http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3114">http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3114</a>

### 6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

- 1) Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>
- 2) Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии «ПСИ- ФАКТОР» [Электронный ресурс]. URL: <http://psyfactor.org/>
- 3) Базы данных информационного портала Restko.ru (Информационные системы рынка рекламы, маркетинга, PR – Базы рынка рекламы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.restko.ru/>
- 4) База профессиональных данных «Мир психологии» [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.net.ru/>
- 5) База данных исследований Центра стратегических разработок [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csr.ru/issledovaniya/>

### 6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

- Microsoft Windows
- Microsoft Windows
- Microsoft Office Standart Russian Open No Level Academic
- СПС КонсультантПлюс

### 6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска