

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.02.02 Организационно-управленческая конфликтология

Учебный план: 2026-2027 20.04.01 ИФСТЗ КНДвСТ ОО №2-1-182.plx

Кафедра: **35** Педагогики и психологии профессионального образования

Направление подготовки:
(специальность) 20.04.01 Техносферная безопасность

Профиль подготовки: Контрольно-надзорная деятельность в сфере труда
(специализация)

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
3	УП	16	16	49	27	3	Экзамен
	РПД	16	16	49	27	3	
Итого	УП	16	16	49	27	3	
	РПД	16	16	49	27	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 20.04.01 Техносферная безопасность, утверждённым приказом Минобрнауки России от 25.05.2020 г. № 678

Составитель (и): кандидат педагогических наук, доцент	_____	Кравченко Наталия Николаевна
От кафедры составителя: Заведующий кафедрой педагогики и психологии профессионального образования	_____	Никитина Галина Анатольевна
От выпускающей кафедры: Заведующий кафедрой	_____	Бусыгин Николай Юрьевич

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции студентов в области управления конфликтами, профилактике, разрешению и урегулированию конфликтов в организации; развитие профессионально – личностных качеств, необходимых для осуществления бесконфликтного делового общения и взаимодействия.

1.2 Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с теоретическими и практическими основами конфликтологии;
- раскрыть особенности конфликтов в организационной и управленческой деятельности;
- сформировать у студентов представление о различных формах столкновения интересов субъектов трудовых отношений в процессе работы;
- ознакомить студентов с формами, способами и условиями управления конфликтами в организации;
- выработать у студентов навыки анализа конфликтных ситуаций в организации, по обеспечению алгоритмов их профилактики и разрешения.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

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

- Философские проблемы науки и техники
- Планирование карьеры и основы лидерства
- Учебная практика (ознакомительная практика)

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2: Способен консультировать работодателей и работников по вопросам обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах и оценки профессиональных рисков
Знать: основные причины возникновения конфликтов в контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда: несоблюдение трудового законодательства, несогласие с результатами проверок, неэффективная коммуникация, различия в интересах, некомпетентность, психологические факторы; типологию конфликтов, возникающих в контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда; структуру и динамику развития конфликтов; стратегии поведения в конфликте; методы управления конфликтами в сфере труда; технологии конструктивного разрешения конфликтов; особенности протекания конфликтов при осуществлении контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда; основные теории ведения переговоров; этические аспекты поведения инспектора труда в конфликтных ситуациях; последствия неразрешенных
Уметь: анализировать конфликтные ситуации, возникающие при проведении контрольно-надзорных мероприятиях в сфере охраны труда; принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта и урегулированию возникших случаев конфликта; учитывать психологические аспекты и предотвращать эскалацию конфликта; вести переговоры с работодателями и работниками по вопросам охраны труда разрабатывать рекомендации по управлению конфликтами в организации; документировать конфликтные ситуации и их разрешение
Владеть: навыками поиска и анализа нормативно-правовой и научной литературы в области конфликтологии; методами анализа конфликтных ситуаций в сфере охраны труда; навыками эффективной коммуникации в условиях конфликтов; навыками ведения переговоров и разрешения конфликтов в области охраны труда; методами разрешения конфликтов; навыками принятия решений в условиях конфликта.

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. Конфликты в организации и их особенности	3					О,Д
Тема 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область Проблемы прикладной и практической организационной конфликтологии. Причины трудностей исследования и диагностики организационных конфликтов. Исторические подходы к объяснению источников организационных конфликтов: школа научного управления (Ф.Тейлор, А.Файоль), школа человеческих отношений (Э.Мэйо, Д.МакГрегор), школа социальных систем (Ч.Бернард и др.). Ситуационный подход. Конфликтно-игровая модель организации (М.Крозье, Г.Щедровицкий) Практическое занятие: Проблемы прикладной и практической организационной конфликтологии.		2	2	6		
Тема 2. Предмет организационной конфликтологии Подходы к определению социального конфликта. Три источника конфликтов в организации. Системные и структурные источники конфликтов. Практическое занятие: Обсуждение темы: Дифференциация понятий «конфликт в организации» и «организационный конфликт».		2	2	6		
Тема 3. Типология организационных конфликтов Типология организационных конфликтов по разным основаниям: типу субъекта, формам разрешения, результатам завершения, длительности и пр. Систематизация конфликтов Л.Н.Цой. Шестнадцать типов социальных отношений М.Дойч. Типология социально-психологических организационных конфликтов Н.В.Гришиной. Позиционный конфликт между элементами формальной структуры организации Практическое занятие: Типология социально-психологических организационных конфликтов		2	2	6		

Раздел 2. Управление конфликтами						
Тема 4. Диагностика организационных конфликтов. Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организации. Описательные характеристики конфликта: динамическая (стадии) и структурная сторона (субъект, объект, отношения, предмет, внешняя среда). Показатели уровня социальной напряженности. С.Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации. Опросные методы диагностики организационных конфликтов. Практическое занятие: Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации. Тема 5. Управление организационными конфликтами Управление конфликтом как осознанное воздействие на элементы конфликта. Противоречия, заложенные в природе организаций как база конфликтов. Модель управления конфликтами У. Мастенбрука. Практическое занятие: Структурные способы воздействия на систему отношений в организации. Тема 6. Методы управления конфликтами в организации Выбор метода управления, соответствующий стадии конфликта (Ф.Глазл): стратегия сдерживания, стратегия сопровождения процессов, социально-терапевтическое сопровождение процессов, стратегия посредничества, силовое вмешательство. Практическое занятие: Устранение конфликта через изменения в окружающей среде (Р.Акофф и Ф.Эмери): изоляция участников, восполнение ресурсов, удаление участников из данного окружения. Управление в постконфликтной стадии Тема 7. Социально-психологические методы управления конфликтами в организации Разрешение конфликта как изменение поведения и свойств участников. Решение конфликта как выбор способа действия. Стили поведения в конфликте (решетка Блейка и Моутона, типы поведения по Киллману и Томасу). Социально-психологические методы управления конфликтами: диагностика организационных противоречий, обучение персонала методам коммуникации, поведению в условиях стресса, противостоянию манипуляциям и пр. Конфликтологическая компетентность менеджера. Практическое занятие: Разрешение конфликта		2	2	6		
		2	2	6		
		2	2	6		
		2	2	7		

Тема 8. Переговорные технологии управления организационными конфликтами. Интервенция как вмешательство в конфликтную ситуацию. Типы и факторы интервенций. Понятие посредничества, его виды и принципы. Управленческое посредничество и его специфика. Переговоры как метод управления организационными конфликтами. Этапы и фазы переговоров. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса. Практическое занятие: Переговорные техники.		2	2	6		
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		16	16	49		
Консультации и промежуточная аттестация (Экзамен)		2,5		24,5		
Всего контактная работа и СР по дисциплине		34,5		73,5		

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-2	Обосновывает основные причины возникновения конфликтов в контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда. Использует технологии конструктивного разрешения конфликтов. Выделяет особенности протекания конфликтов при осуществлении контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда; Анализирует конфликтные ситуации, возникающие при проведении контрольно-надзорных мероприятиях в сфере охраны труда; принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта и урегулированию возникших случаев конфликта. Применяет навыки поиска и анализа нормативно-правовой и научной литературы в области конфликтологии. Владеет методами анализа конфликтных ситуаций в сфере охраны труда; навыками эффективной коммуникации в условиях конфликтов; навыками ведения переговоров и разрешения конфликтов в области охраны труда.	

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
5 (отлично)	Полный исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в области психологии и педагогики. Критический оригинальный подход к материалу.	не предусмотрено
4 (хорошо)	Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный. Ответ стандартный в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или	не предусмотрено

	несущественные ошибки.	
3 (удовлетворительно)	Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам. Ответ не полный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом – существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница) важных терминов.	не предусмотрено
2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки).	не предусмотрено

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 3	
1	Основные цели и основные понятия конфликтологии.
2	Отражение конфликтов в философии, искусстве, литературе и средствах массовой информации.
3	Причина активного изучения такого явления как конфликт учеными в конце XIX века.
4	Суть междисциплинарного подхода к изучению конфликтов.
5	Понятие конфликта и обязательные условия его возникновения.
6	Основные элементы конфликта, входящие в его структуру.
7	Этапы и периоды, которые проходит конфликт в своем развитии.
8	Понятие «динамика конфликтов».
9	В каких границах может протекать конфликт?
10	Типологии (классификации) конфликтов, представленные в научной литературе.
11	Подходы к пониманию причин конфликтов.
12	Внешние и внутренние причины конфликтов.
13	Классификация причин конфликтов по У. Ф. Линкольну.
14	Особенности социально-экономических, социально-психологических, социально-демографических причин конфликта.
15	Особенность классификации причин, предложенной А.Я. Анцуповым и А.И. Шипиловым.
16	Объективные и субъективные причины конфликтов.
17	Зависимость содержания организационно-управленческих причин конфликта от особенностей структуры и функционирования организации, группы, коллектива.
18	Организационно-управленческие причины конфликтов.
19	Связь личностных причин конфликтов с индивидуально-психологическими особенностями личности.
20	Функциональные последствия конфликтов для индивида, организации, территории (например, муниципального образования).
21	Двойственный характер функций конфликтов.
22	Какие типы конфликтов могут возникать в сфере государственного и муниципального управления? В чем состоят современные проблемы развития науки о конфликтах?

23	Решение утилитарно-практических задач науки конфликтологии в современной России.
24	Роль и значение владения государственными и муниципальными служащими конфликтологической компетенцией.
25	Понятие эскалации конфликта.
26	Группы конфликтогенов.
27	Правила бесконфликтного общения.
28	Понятие «эмпатия» и его роль в конфликте.
29	Почему «категоричность» является одним из сильных конфликтогенов?
30	Каково влияние эгоизма человека как его личностной характеристики на развитие конфликта?
31	Почему сокрытие или утаивание информации являются мощным конфликтогеном?
32	Какие конфликтогены на Ваш взгляд наиболее часто могут возникать в системе государственного и муниципального управления?
33	Способы снижения агрессивности. Какие способы подходят именно Вам и почему?
34	Формулы развития конфликта? Опишите основные слагаемые этих формул. Назовите основные модели поведения личности в конфликте.
35	Характеристику стратегий поведения служащего в конфликте. В каких случаях служащему целесообразно использовать стратегию соперничества?
36	Основные типы конфликтных личностей.
37	Исследования конфликтов в различных отраслях отечественной науки.

5.2.2 Типовые тестовые задания

1. Выделите один из способов управления конфликтами
 - а) разъяснение требований к работе;
 - б) решение проблемы;
 - в) противоборство;
 - г) разжигание инцидента;
 - д) активизация конфликтогенов.
2. Из чего складывается конфликт?
 - а) конфликтной ситуации и инцидента;
 - б) конфликтной личности и конфликтной ситуации;
 - в) инцидента и конфликтной личности;
 - г) совокупности источников конфликта;
 - д) противоборствующих сторон.
3. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом: а) нет; б) да; в) да, только для руководящих работников; г) да, для руководителей низшего звена; д) да, для руководителей высшего звена.
4. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека?
 - а) структурные;
 - б) межличностные;
 - в) внутриличностные;
 - г) организационные;
 - д) провокационные.
5. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений? а) структурные; б) межличностные; в) внутриличностные; г) организационные; д) договорные.
6. Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К.Томасу и А.Килменну?
 - а) способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу;
 - б) степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности;
 - в) уровень конфликтности, уровень терпимости;
 - г) эгоизм и альтруизм;
 - д) избегание и уклонение.
7. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта?
 - а) межличностное, организационное, структурное;
 - б) переговоры, компромисс, арбитраж;
 - в) формальное, неформальное, общественное;
 - г) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные;
 - д) вертикальное, горизонтальное, структурное.

8. Какие три уровня конфликтов выделил С.Хэнди
- а) внутриличностные, межличностные, групповые;
 - б) открытые, скрытые, потенциальные;
 - в) спор, конкуренция, конфликт;
 - г) структурные, личностные, скрытые;
 - д) масштабные, локальные, внешние.

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Руководитель дает задание подчиненному приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает подчиненного в его неправильности. Подчиненный соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять руководителю на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Б. подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годиться». Таким образом скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении. Назревает конфликтная ситуация.

1 Каковы ошибки в поведении руководителя и подчиненного в данной ситуации?

2 Что на самом деле нужно было сделать подчиненному и руководителю, чтобы превратить конфликт?

Задание 2.

Женщина-руководитель департамента назначает важное производственное совещание с начальниками отделов на 9 часов утра понедельника. Однако рано утром у нее заболевает ребенок, с которым никто, кроме нее, не может остаться дома. Она пытается найти выход. При любом решении (остаться с ребенком и отменить совещание, либо оставить больного ребенка одного) она чувствует себя либо плохой матерью, либо плохим профессионалом. Выберите наиболее подходящее определение описываемой ситуации. Какой из типов конфликта представлен? а) межличностный конфликт б) внутриличностный конфликт в) конфликт личность-группа г) конфликта нет как такового.

Задание 3.

На предприятии произошел конфликт между двумя сотрудниками по производственному поводу. Руководитель не стал разбираться в сути происходящего, принял административное решение по своему усмотрению, применив санкции к обеим сторонам конфликта. Основная причина так и не была устранена. Произошло: а) эскалация конфликта б) частичное разрешение конфликта в) нахождение компромисса г) полное разрешение конфликта

Задание 4.

Две начинающие актрисы-подруги собираются идти на пробы на главную роль в одном и том же фильме. Одна из них перед самым просмотром проливает кофе на блузу приятельницы. Конфликт не возникнет в случае: а) кофе удалось быстро отстирать б) блуза была темного цвета и пятно не видно в) пострадавшая сторона не осознает преднамеренность действий г) инцидент не помешал пострадавшей стороне в получении роли.

Задание 5.

Продумайте и подготовьте выступление на тему «Я как руководитель». При подготовке используйте следующий план: а) вижу ли я себя руководителем (менеджером), кем и где я мог бы руководить; б) какая из теорий управления мне ближе и почему; в) какая модель управления мне ближе и почему.

Задание 6.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения.

Задание 7.

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную, которая уже две недели находится на больничном. Вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

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

Экзамен проходит в традиционной форме, по экзаменационным билетам, содержащим один теоретический вопрос и одно практико-ориентированное задание:

1. Подготовка устного вопроса (30 мин);
 2. выполнение практического задания (20 мин);
 3. собеседование (в зависимости от полученного результата могут быть дополнительные вопросы).
- Использование справочного материала не предусмотрено.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Разомазова, А. Л.	Конфликтология	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/128712.html
Дюжиков, С. А., Ковтуненко, И. В., Кравец, А. Е., Нор- Аревян, О. А., Пилипенко, А. Э., Черевкова, А. И.	Коммуникативная конфликтология	Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета	2023	https://www.iprbooks.hop.ru/135649.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Семенов, В. А.	Конфликтология	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/102329.html
Смирнова В. В.	Конфликтология и этика деловых коммуникаций	Санкт-Петербург: СПбГУПТД	2021	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=202104
Гаврилюк, Н. П., Зыкова, Н. А.	Педагогическая конфликтология	Нижневартонск: Нижневартонский государственный университет	2020	https://www.iprbooks.hop.ru/118992.html
Ахмадуллин, И. Р.	Экономическая конфликтология	Казань: Издательство КНИТУ	2020	https://www.iprbooks.hop.ru/121090.html
Овруцкая, Г. К.	Общая конфликтология	Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета	2018	http://www.iprbookshop.ru/87452.html
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	http://www.iprbookshop.ru/92554.html

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., Горова, В. И., Петрова, Н. Ф.	Конфликтология. Психологические теории, системы, технологии	Ставрополь: Северо- Кавказский федеральный университет	2018	https://www.iprbooks hop.ru/92554.html
---	---	---	------	---

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – URL: <http://www.elibrary.ru>
2. Znanium.com[Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://znanium.com>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional
Microsoft Windows

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