



УТВЕРЖДЕНО

на заседании Учёного совета

ОУП ВО «АТиСО»

«23» апреля 2024 года протоколом № 54

**Нестеренко
Ирина Юрьевна**

Подписано цифровой
подписью: Нестеренко Ирина
Юрьевна
Дата: 2024.10.15 17:23:15 +05'00'

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

**Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль)
Управление персоналом организации**

**Квалификация выпускника
«Бакалавр»**

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ

Разработчики программы:

к.с.н, доцент И.М. Кувакова

старший преподаватель кафедры ЭТиУП О.В. Андросова

Заведующий кафедрой экономики
труда и управления персоналом

С.А. Шапиро

Декан экономического факультета

А. И. Кривцов

«16» апреля 2024 г.

«19» апреля 2024 г.

Оглавление

1.	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	3
2.	ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	3
2.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине	3
2.2	Результаты освоения образовательной программы	4
3.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
4.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ	5
5.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	5
5.1	Содержание дисциплины (модуля)	5
5.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий	7
6.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	7
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	10
8.	ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	11
9.	ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО- МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .	11
10.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	12

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов знаний о трудовых конфликтах, как форме взаимодействия людей, их содержании, видах, закономерностях возникновения и развития; выработка навыков анализа трудовых конфликтов, применения различных способов их предупреждения и разрешения

Задачи изучения дисциплины:

- формирование умения анализировать трудовые конфликты, прогнозировать их возникновение;
- усовершенствовать общую, психологическую, коммуникационную и правовую культуру трудовых взаимодействий,
- выработка навыков практического применения различных способов профилактики конфликтных столкновений и способов урегулирования конфликтов.
- сформировать личный подход к профессиональной деятельности на основе синтеза теоретического знания, практических навыков и умений использования технологий по разрешению и управлению конфликтами в организациях экономической сферы деятельности.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ» направлено на формирование следующих **универсальных компетенций и индикаторов их достижения:**

Категория (группа) УК	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижений универсальной компетенции
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп
		УК-5.2 Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социально-культурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задачи образования), включая мировые религии, философские и этические учения
		УК-5.3 Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социально-культурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

профессиональных компетенций и индикаторов их достижения:

Категория (группа) ПК	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции
Управление	ПК-4 Способен организовать и проводить мероприятия по развитию персонала	ПК-4.1 Знает методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры ПК-4.2 Умеет анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; уметь организовывать адаптацию и стажировки персонала ПК-4.3 Владеет навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать: этапы развития конфликта, деструктивный и конструктивный пути развития роль конфликтов в развитии человека, организации, общества; закономерности конфликтного и неконфликтного поведения; сущность посредничества как метода альтернативного разрешения споров и его правовом регулировании в России и в зарубежных странах;

Уметь: анализировать информацию и определять факторы и условия, вызывающие конфликты; моделировать варианты развития и завершения конфликтов; оказывать необходимое управленческое воздействие на конфликтную ситуацию и важнейшие параметры конфликта;

Владеть навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения конфликтности; методами самостоятельного предупреждения и профилактики трудовых конфликтов; способами использования конфликта как конструктивного инструмента для достижения поставленных целей; навыками позитивного влияния на партнеров и успешного ведения переговоров.

**3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплин по выбору студента учебного плана направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц/часов)	5/180	5/180	
Контактная работа – аудиторные занятия	50	52	
Лекции	24	24	
Семинары, практические занятия	24	26	
Лабораторные работы	-	-	
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	96	94	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Экзамен (34)	Экзамен (34)	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**5.1 Содержание дисциплины (модуля)****Тема 1. Современные концепции конфликта. Структура и функции конфликта. Стили поведения в конфликте**

Источники возникновения конфликта. Социальная напряженность и идеология конфликта. Взаимосвязь конфликта и стрессовых состояний. Концепция депривации, конфликт интересов, конфликт ценностей, конфликт идентификации. Мотивация конфликтного поведения. Пирамида А. Маслоу. Теорема Томаса. Особенности восприятия конфликта. Структурные элементы конфликта. Субъекты конфликта, их количественные и качественные характеристики. Предмет как основное противоречие конфликта. Объект конфликта. Среда конфликта (физическая, психологическая и социальная). Концепция социального пространства П. Бурдьё. Динамические показатели конфликта: конфликтная ситуация, конфликтное взаимодействие, завершение конфликта. Активно-конфликтное поведение. Пассивно-конфликтное поведение. Осмысление противоречий и формулирование претензий. Классификация конфликтов по степени эскалации. Функции конфликта.

Тема 2. Организационные и административно-управленческие конфликты

Понятие организационного конфликта. Сотрудничество соперничество «организационных единиц». Профессиональные (деловые) и социально-эмоциональные конфликты в организациях. Модель развития горизонтального конфликта в организациях и методы регулирования подобных конфликтов. Конфликты инноваций. Вертикальный конфликт в организации. Отношения силы и зависимости во взаимодействии сотрудников. Функциональные и деструктивные последствия организационных конфликтов.

Тема 3. Трудовые конфликты.

Организационно-технологическая, экономическая и микро-социальная система трудового коллектива. Формальные и неформальные объединения и проблемы лидерства в них. Причины, источники, цели и функции конфликтов в трудовом коллективе и их классификация. Основные способы предупреждения, разрешения и управления социальными конфликтами в трудовом коллективе. Несовместимость стилей руководства и стилей подчинения как одна из причин трудовых конфликтов.

Достоинства демократического и либерально-попустительского стилей руководства. Анархистский, плебейский и сознательно-свободолюбивый стили подчинения. Обязанности руководителя в плане диагностики и разрешения трудовых конфликтов.

Тема 4. Социальное партнерство

Переговорный характер социального партнерства. Социальное партнерство как форма вовлечения работников в процесс управления производством. Предметы социального партнерства. Роль профсоюзов и трудовых коллективов в организации социального партнерства. Уровни и типы соглашений социального партнерства. Субъекты трехсторонних соглашений. Соглашения на территориальном и учрежденческом уровнях. Политическое управление социально-трудовым конфликтом.

Тема 5. Управление трудовыми конфликтами: технологии регулирования, предотвращения и разрешения конфликтов

Содержание управления трудовыми конфликтами. Основные этапы управления или стимулирование конфликта. Схема овладения конфликтной ситуацией: анализ и коррекция представлений и отношений в предконфликтной ситуации и в процессе конфликта.

Стратегии и алгоритм управления конфликтами. Управление конфликтом как минимизация его отрицательных последствий. Изменение конфликтной ситуации. Изменение значимости конфликтной ситуации. Силовые способы управления конфликтом. Локализация и фрагментация конфликта.

Управление конфликтующей системой. Структурные способы управления конфликтом. Замена объекта конфликта. Административный ресурс. Анализ технологии управления конфликтным взаимодействием: общие исходные положения, технологические процедуры, технологический инструментарий, этапы внедрения, критерии и методы «замера» результатов.

Переговорный процесс как технология регулирования конфликтов

Организация переговорного процесса как основного метода регулирования конфликтов. Конструктивные и деструктивные принципы и модели организации переговорного процесса. Основные характеристики стандартных методов ведения переговоров.

Методика «принципиальных переговоров», ее особенности, конструктивные начала и нравственно-этические принципы.

Методика «позиционных переговоров», специфика, возможности, ограничения.

Методика «альтернативных переговоров», характеристика, условия применения, основные принципы. «Мета-игра» как способ ведения переговоров:

основные характеристики, преимущества, ограничения и условия использования. Процедура переговоров. Роли участников переговорного процесса. Посредничество как способ урегулирования конфликта. Основные принципы деятельности посредника. Структура и механизмы посреднической деятельности. Менеджер как посредник. Требования, предъявляемые к личности посредника. Типы посредников.

5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: 3.Е. (часов) 5 (180)

Форма обучения **Очная**
Форма обучения **Очно – заочная**
Форма обучения **Заочная**

Вид контроля
Вид контроля
Вид контроля

Экзамен (34)
Экзамен (34)

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Очная				Очно-заочная				Заочная			
		Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС
		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР	
1.	Тема 1.	6	6		18	4	4		18				
2.	Тема 2.	4	6		18	6	4		18				
3.	Тема 3.	6	4		18	4	6		18				
4.	Тема 4.	4	4		18	6	4		18				
5.	Тема 5.	4	4		20	4	4		18				
6.	Консультации (контактная)	0	2		4	0	4		4				
7.	Промежуточная аттестация (часов)	0	0		34	0	0		34				
ВСЕГО ЧАСОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		24	26		130	24	26		128				

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Тема 1. Сущность и структура трудового конфликта

Список литературы по теме.

1) П. К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева, Конфликтология, учебное пособие, Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019 - 381 стр.

2) С.А. Шапиро, Организационное поведение, учебное пособие для вузов, 2-е изд., доп. и перераб Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019 - 446 стр.

3) Минкина, Н. И. Медиация в социальной сфере : учебник : [16+] / Н. И. Минкина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 188 с.

4)Трудовой кодекс Российской Федерации, - М.: Издательство "Эксмо", 2021 – 272 с.

Вопросы для самопроверки:

1. Сущность конфликта.
2. Структура и формула конфликта.
3. Классификация конфликтов: типы, уровни. Причины возникновения конфликтов, функции, динамика.
4. Субъекты и объекты конфликта.

5. Личностные особенности субъектов конфликта. \

Тема 2. Организационные и административно-управленческие конфликты.

Список литературы по теме.

1) С.А. Шапиро, Организационное поведение, учебное пособие для вузов, 2-е изд., доп. и перераб Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019 - 446 стр.

2) Минкина, Н. И. Медиация в социальной сфере : учебник : [16+] / Н. И. Минкина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 188 с.

3) <http://trudprava.ru/>

Вопросы для самопроверки:

1) Проблемные поля конфликтов: межэтнических, межкультурных, межконфессиональных, межгосударственных, идеологических, политических, глобальных, региональных и др..

2) Виды конфликтов в организации: трудовые инновационные, управленческие организационные.

3) Проблемные и конфликтные ситуации: становление карьеры, индивидуальные пути развития личности.

4) Жизненный опыт и конфликт

5) Этапы внутреннего роста, иерархии жизненных ценностей, мотивация трудовой деятельности, профессиональная ориентация.

Тема 3. Трудовые конфликты

Список литературы по теме.

1) П. К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева, Конфликтология, учебное пособие, Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019 - 381 стр.

2) С.А. Шапиро, Организационное поведение, учебное пособие для вузов, 2-е изд., доп. и перераб Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019 - 446 стр.

3) Минкина, Н. И. Медиация в социальной сфере : учебник : [16+] / Н. И. Минкина. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 188 с.

4) <http://www.fnpr.ru>

Вопросы для самопроверки:

1) Диагностика проявления и способы разрешения.

2) Понятие, особенности, показатели внутриличностного конфликта в когнитивной, эмоциональной и поведенческой сферах личности.

3) Теории организации, организационного взаимодействия и поведение личности в конфликте

4) Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии и их характеристика.

5) Стратегии поведения личности в конфликте. Формы проявления внутриличностных конфликтов и их симптомы: неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализм.

Тема 4. Социальное партнерство

Список литературы по теме.

1) Н.И. Минкина, Медиация в социальной сфере: учебное пособие, Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021- 188 стр.

2) Пырьев Е. А., Психология труда, учебное пособие, Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016 – 457 с.

3) Минкина, Н. И. Медиация в социальной сфере : учебник : [16+] / Н. И. Минкина. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 188 с.

Вопросы для самопроверки:

1). Способы прогнозирования и профилактики трудовых конфликтов.

2) Особенности и социально-психологические условия прогнозирования и профилактики конфликтов.

3) Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. Учет индивидуальных особенностей субъектов. Толерантность и различия.

4) Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами в организации.

5) Предупреждение конфликтов.

Тема 5. Управление трудовыми конфликтами: технологии регулирования, предотвращения и разрешения конфликтов

Список литературы по теме.

1) П. К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева, Конфликтология, учебное пособие, Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019 - 381 стр.

2) С.А. Шапиро, Организационное поведение, учебное пособие для вузов, 2-е изд., доп. и перераб Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019 - 446 стр.

3) Минкина, Н. И. Медиация в социальной сфере : учебник : [16+] / Н. И. Минкина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 188 с.

4) <http://trudprava.ru/>; <http://www.fnpr.ru/>

Вопросы для самопроверки:

1) Содержание управления конфликтами.

2) Основные этапы управления или стимулирование конфликта.

3) Схема овладения конфликтной ситуацией: анализ и коррекция представлений и отношений в предконфликтной ситуации и в процессе конфликта.

4) Стратегии и алгоритм управления конфликтами.

5) Управление конфликтующей системой. Структурные способы управления конфликтом. Замена объекта конфликта.

6) Переговорный процесс как технология регулирования конфликтов

7) Организация переговорного процесса как основного метода регулирования конфликтов.

8) Конструктивные и деструктивные принципы и модели организации переговорного процесса.

9) Основные характеристики стандартных методов ведения переговоров.

10) Методика «принципиальных переговоров», ее особенности, конструктивные начала и нравственно-этические принципы.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1.

Разработка практических рекомендаций по разрешению коллективного трудового спора.

Задание 2.

Разработка мероприятий по разрешению конкретной конфликтной ситуации в организации.

Задание 3.

Разработка инструментария для определения уровня конфликтности в организации.

Тематика рефератов

1. Особенности взаимосвязи конфликтов на макро- и микроуровнях.
 2. Роль руководителя в прогнозировании и профилактике конфликтов в организации.
 3. Понятие конфликтогена, типология конфликтогенов, механизм возникновения конфликтов.
 4. Прогнозирование конфликтов как форма стратегического управления.
 5. Восприятие ситуации, особенности феномена восприятия ситуации.
- Осознание конфликтной ситуации.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Минкина, Н. И. Социальное партнерство и трудовые споры : учебник : [16+] / Н. И. Минкина. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694750> (). – ISBN 978-5-4499-3346-1. – Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 388 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710007> (). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05126-5. – Текст : электронный.

3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 5-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 236 с. : ил., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710098> (). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05310-8. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

4. Басенко, В. П. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 380 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483> (). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04605-6. – Текст : электронный.

5. Лукаш, Ю. А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие : [16+] / Ю. А. Лукаш. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2024. – 70 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115084> (). – ISBN 978-5-9765-1376-1. – Текст : электронный.

6. Лукаш, Ю. А. Быть секретарем руководителя фирмы : учебное пособие : [12+] / Ю. А. Лукаш. – 3-е изд., перераб. – Москва : ФЛИНТА, 2022. – 276 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114956> (). – ISBN 978-5-9765-1374-7. – Текст : электронный.

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики (для юридических дисциплин)

№ п/п	Название	Принят	Источник
1.	Трудовой кодекс Российской Федерации,	Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. действующая ред. на 1 июня 2023 г.	-М.: Издательство "Эксмо", 2021 – 272 с.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы	Описание ресурса Описание программы/Системы
1.	http://www.fnpr.ru/	Федерация независимых профсоюзов России

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО- МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSON EB-W22 (проектор SANYO PRO xtrax);
- акустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

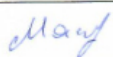
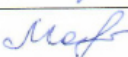
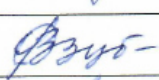
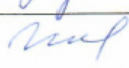
- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- лабораторные работы;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

(необходимо указать методы обучения, используемые при освоении дисциплины).

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- участие в телеконференциях

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№ п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра ГЕМД	Е.П. Маскайкин		23.04.2024 г.
2	Кафедра МиУП	Е.В. Маскайкина		23.04.2024 г.
3	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		23.04.2024 г.
4	Учебно-методический отдел	Н.С. Ульянова		23.04.2024 г.
5	Библиотека	Г.В. Шпакова		23.04.2024 г.