

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования

«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ Федерации»
Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего

образования
(Финансовый университет)
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ Федерации»
Новороссийский филиал

Кафедра «Экономика, финансы и менеджмент»
(Финансовый университет)

Новороссийский филиал

Кафедра «Информатика, математика и
общегуманитарные науки»

УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала

_____ Е.Н. Сейфиева

2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Новороссийского
филиала Финансового университета

Ю.В. Васильева

Инвестиции в бизнес

Е.Н. Сейфиева
« 19 августа 2019 г.

Рабочая программа дисц

для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент профиль

«Финансовый менеджмент» (заочное обучение)

Е. Н. Сейфиева

Рекомендовано Ученым советом Новороссийского филиала Финансового университета

Конференции в профессиональной деятельности

Рабочая программа дисциплины 2019 г.

для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль

Одобрено кафедрой «Информатика, математика и менеджмент»

протокол № 1 от 28 августа 2019 г.
Рекомендовано Ученым советом Новороссийского филиала Финансового университета

протокол № 14 от 29 августа 2019 г.

Одобрено кафедрой «Информатика, математика и общегуманитарные науки»
Новороссийск 2019

протокол № 1 от 28 августа 2019 г.

Новороссийск 2019

Сейфиева Е. Н. Конфликтология в профессиональной деятельности: Рабочая программа дисциплины для бакалавров, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Корпоративные финансы» – Новороссийск: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, кафедра «Информатика, математика и общегуманитарные науки», 2019 г. – 30 с.

Дисциплина «Конфликтология в профессиональной деятельности» является вариативной дисциплиной профессионального цикла дисциплин основной образовательной программы по направлению: «Экономика» (бакалавриат).

Рабочая программа учебной дисциплины содержит требования к результатам освоения дисциплины, программу, тематику практических и семинарских занятий и их проведения, формы самостоятельной работы, контрольные вопросы и систему оценивания, учебно-методическое обеспечение дисциплины.

Содержание рабочей программы дисциплины

1. Наименование дисциплины	4
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	7
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	7
5.1. Содержание дисциплины.....	7
5.2. Учебно-тематический план	10
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	12
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	14
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	14
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблицы 2)	16
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	18
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	28
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	29
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	29
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	29
11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения.....	29
11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	30
11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации.....	30
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	30

1. Наименование дисциплины

Конфликтология в профессиональной деятельности

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Дисциплина «Конфликтология в профессиональной деятельности» по направлению 38.03.01 «Экономика», профиль «Корпоративные финансы» относится к блоку дисциплин по выбору и обеспечивает формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПКН 1	Владение основными научными понятиями и категориальным аппаратом современной экономики и их применение при решении прикладных задач	1. Демонстрирует знания современных экономических концепций, моделей, ведущих школ и направлений развития экономической науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе экономических процессов и явлений. 2. Выявляет сущность и особенности современных экономических процессов, их связь с другими процессами, происходящими в обществе, критически переосмысливает текущие	Знать основы и условия разработки профессиональных задач. Уметь анализировать коммуникационные процессы в профессиональной деятельности, разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - принимать профессиональные решения в меняющихся финансов-экономических условиях.

		<p>социально-экономические процессы</p> <p>3. Грамотно и результативно используется российскими и зарубежными источниками научных знаний и экономической информации, знает основные направления экономической политики государства</p>	
ПКН 6	Способность предлагать решения профессиональных задач в меняющихся финансово-экономических условиях	<p>1. Понимает содержание и логику проведения анализа деятельности экономического субъекта, приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений</p> <p>2. Предлагает варианты решения профессиональных задач в условиях неопределенности</p>	<p>Знать основы деятельности экономического субъекта</p> <p>Уметь применять приемы применения оперативных и стратегических управленческих решений</p>
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	<p>1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации</p>	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - Стратегии достижения сотрудничества в переговорном процессе - Этические нормы ведения переговоров - Виды невербальных коммуникаций, механизмы и эффекты восприятия <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - Применять стратегии эффективного взаимодействия в переговорах для достижения поставленной

		<p>результатов работы.</p> <p>2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении</p> <p>3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.</p>	<p>цели</p> <p>- Вести переговоры с соблюдением этических норм</p> <p>- Понимать особенности невербального поведения участников переговоров</p>
--	--	---	---

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Конфликтология в профессиональной деятельности» относится к модулю дисциплин вариативного блока по выбору образовательной программы по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Корпоративные финансы».

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся заочная форма обучения

Таблица 1

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр (модуль) 3 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3 з.е. 108	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	12	12
<i>Лекции</i>	4	4
<i>Семинары, практические занятия</i>	8	8
Самостоятельная работа	96	96
<i>Вид текущего контроля</i>	<i>Реферат</i>	<i>Реферат</i>
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и сущность конфликтов в организации

Конфликт как тип социального и психологического взаимодействия. Объект и предмет психологии конфликта. Методы изучения конфликтов (методы изучения и оценки личности, методы изучения и оценки групп, методы диагностики и анализа конфликта, методы управления конфликтами). Возникновение и развитие представлений отечественных и зарубежных исследователей о конфликте. Объективные и субъективные причины конфликта. Причина и конфликтная ситуация. Типы конфликтных ситуаций.

Динамика конфликта. Этапы развития конфликта: возникновение и развитие конфликтной ситуации; осознание конфликтной ситуации; начало открытого конфликтного взаимодействия; развитие открытого конфликта; разрешение конфликта. Фазы конфликта: начальная фаза; фаза подъема; пик конфликта; фаза спада. Позитивная и негативная роль конфликтов в организации.

Тема 2. Механизмы возникновения и развития конфликтов в организации

Формулы конфликта. Зависимость конфликта от конфликтогенов. Закон эскалации конфликтов. Зависимость конфликта от конфликтной ситуации и инцидента. Зависимость конфликта от двух и более конфликтных ситуаций. Конфликты между членами коллектива. Конфликты вертикали и горизонтالي власти.

Конфликты и транзактный анализ. Понятие транзакции и их типы (Э. Берн). Поведенческие характеристики основных транзакций (Родитель, Взрослый, Ребенок).

Стратегии поведения в конфликте (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление) (К. Томас). Конфликт и манипуляция (Р. Чалдини).

Типы конфликтных личностей. Теория акцентуации характеров (К. Леонгард, А.Е. Личко и др.). Поведение конфликтной личности демонстративного и ригидного типа в коллективе. Конфликтная личность неуправляемого и сверхточного типа. Конфликтная личность «бесконфликтного» типа.

Динамика конфликта: латентный (предконфликтный) период, открытый период (собственный конфликт), латентный период (послеконфликтная ситуация) (А.Л. Анцупов, А.И. Шипилов).

Тема 3. Технологии предотвращения рисков возникновения конфликта в организации

Причины возникновения конфликтов в организации. Понятие технологий эффективного общения и их разновидности. Общение как основной элемент в конфликтном взаимодействии.

Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте. Достижение взаимопонимания, конструктивного взаимодействия и эмпатии в общении. Понятие технологий рационального поведения в конфликте. Правила и кодексы поведения в конфликтном взаимодействии.

Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. Мотивы и цели участников взаимодействия. Стратегии и тактики взаимодействия. Регуляторы конфликтного взаимодействия. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Характеристика основных стратегий поведения: уход, уступка, компромисс, сотрудничество, соперничество.

Тема 4. Социальное партнерство как элемент снижения риска возникновения конфликта

Основные принципы и функции социального партнерства. Основные модели социального партнерства в странах рыночной экономикой. Коллективные переговоры как основной инструмент социального партнерства. Содержание и порядок заключения

коллективных договоров и соглашений по социально-трудовым вопросам. Порядок разрешения коллективных трудовых споров, связанных с заключением и исполнением коллективных договоров

Пути предупреждения конфликта. Технологии регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социальнопсихологические, организационные. Этапы регулирования конфликта.

Тема 5. Предупреждение рисков возникновения конфликтов. Технология переговорного процесса.

Переговорный процесс: содержание, приемы, модели. «Метод принципиального ведения переговоров» Р. Фишера и У. Юри. Модель «взаимных выгод» и модель «уступок – сближения» Дж. Рубина. Манипулятивные технологии в переговорном процессе.

Роль посредника в разрешении конфликтов. Переговоры и психологическое обеспечение работы консультанта по конфликтам. Урегулирование конфликтов с помощью вмешательства третьей стороны как одна из форм конструктивного управления конфликтами. Основные формы разрешения конфликтов с помощью третьей стороны.

Арбитраж. «Модель арбитража», ее алгоритм: выявление и уяснение сути проблемы, предполагающее сбор и анализ информации, направленный на формулирование проблемы; всестороннее рассмотрение альтернатив; выбор варианта решения на основе определенных критериев его эффективности. Недостатки.

Медиаторство как содействие третьей стороны двум другим в решении спорной проблемы и поиске соглашения. Медиаторская деятельность, ее возможные формы и разновидности, факторы и критерии эффективности, стили и техники.

Тема 6. Межличностные и групповые конфликты

Понятие групповых конфликтов и их структура. Классификация групповых конфликтов. Особенности образа конфликтной ситуации в групповых конфликтах.

Конфликт типа «личность – группа» и его особенности. Конфликт между лидером и группой; конфликт между рядовым членом группы и группой. Причины конфликта «личность – группа» и их проявления в различных видах профессиональной деятельности. Социально-психологические и индустриально-психологические причины. Пути разрешения конфликтов между личностью и группой.

Межгрупповые конфликты, их причины и функции. Классификация межгрупповых конфликтов. Формы протекания межгрупповых конфликтов и способы их разрешения.

Тема 7. Предупреждение и разрешение рисков возникновения управленческих конфликтов

Межгрупповые трудовые конфликты; виды трудовых конфликтов: между трудовым коллективом и администрацией; трудовым коллективом и профсоюзным комитетом; администрацией и профкомом; трудовым коллективом и руководством отрасли; трудовыми коллективами разных организаций, трудовыми коллективами и органами управления государства.

Понятие управления и управленческих конфликтов. Источники конфликтов в сфере управления. Классификация конфликтов в сфере управления. Диагностическая модель конфликта Л. Гринхелга. Специфика форм проявления управленческих конфликтов.

Условия предотвращения рисков возникновения конфликтов в управленческой деятельности. Разрешение управленческих конфликтов.

Тема 8. Конфликты в обществе

Выяснение причин конфликта как основание его типологизации. Конфликты больших и малых социальных групп. Неравенство как источник противоречий. Особенности конфликтов переходного периода в России. Производственно-трудовые конфликты: межличностные, межгрупповые, коллективные. Забастовка как форма производственно-трудового конфликта. Политические конфликты, их функции и особенности. Политические конфликты тоталитарных и демократических систем. Понятие этноса и нации. Этнические конфликты. Особенности этнических конфликтов, уровни их напряжённости. Межгосударственные конфликты. Ресурсы как объект конфликта. Столкновение цивилизаций: социокультурный аспект. Глобальные конфликты (традиционализм и новая экология и технологии).

5.2. Учебно-тематический план

Таблица 2. 2018 года приема

№	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоёмкость в часах					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа			Занятия в интерактивных формах		
			Общая	Лекции и	Практические и семинарские занятия			
1	Понятие и сущность конфликтов в организации	11	1	1	-	-	10	опрос, учебная дискуссия
2	Механизмы возникновения и развития конфликтов в организации	13	1	1	-	-	12	беседа, учебная дискуссия, упражнения, деловая игра
3	Технологии предотвращения рисков возникновения конфликта в организации	14	2	-	2	2	12	опрос, работа в малых группах, упражнения, деловая игра «Поведение в конфликте»
4	Социальное партнерство как элемент снижения риска возникновения конфликта	13	1	1	-	-	12	дискуссия, работа в малых группах, защита проектов социального

								партнерства
5	Предупреждение рисков возникновения конфликтов. Технология переговорного процесса	13	1	1	-	-	12	опрос, деловая игра
6	Межличностные и групповые конфликты	14	2	-	2	2	12	беседа, работа в малых группах,
7	Предупреждение и разрешение рисков возникновения управленческих конфликтов	14	2	-	2	-	12	учебная опрос, учебная дискуссия
8	Конфликты в обществе	16	2	-	2	2	14	учебная дискуссия, упражнения
	Контрольная работа							
	ИТОГО	108	12	4	8	6	96	
						50%		

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 3

№ тем	Наименование темы дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения
1.	Понятие и сущность конфликтов в организации	1.Сущность конфликта и его структура 2.Определение основных структурных элементов конфликта 3.Классификация конфликтов 4.Причины конфликтов 5.Динамика конфликта Рекомендуемые источники: 8.3; 8.4, 8.5	Фронтальный опрос студентов по теме занятия. Интерактив - учебная дискуссия по выявлению факторов возникновения конфликтов в организации
2.	Механизмы возникновения и развития конфликтов в организации	1.Формулы конфликтов 2.Конфликты и трансактный анализ 3.Понятие управления конфликтом 4.Прогнозирование конфликта 5.Анализ рисков возникновения конфликтов 6.Регулирование конфликта Рекомендуемые источники: 8.3, 8.4, 8.8.,8.14.	Фронтальный опрос студентов по теме занятия. Презентация результатов самостоятельной работы.
3	Технологии предотвращения рисков возникновения конфликта в организации	3. Управление конфликтами в организации 4. Роль руководителя в разрешении конфликтных ситуаций Рекомендуемые источники: 8.2, 8.3, 8.4.,8.7	Фронтальный опрос студентов по теме занятия. Презентация результатов самостоятельной работы.
4	Социальное партнерство как элемент снижения риска возникновения конфликта	1.Принципы и функции социального партнерства 2. Коллективные переговоры как инструмент социального партнерства 3. Содержание и порядок заключения коллективных договоров 4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров 5. Технологии регулирования конфликта	Фронтальный опрос студентов по теме занятия. Презентация проектов социального партнерства

		6. Этапы регулирования конфликта Рекомендуемые источники: 8.3., 8.11.	
5	Предупреждение рисков возникновения конфликтов. Технология переговорного процесса	1.Функции переговоров. 2.Классификация переговоров. 3.Динамика переговоров. 4.Правила ведения переговоров. 5.Стили ведения переговоров. 6.Конструктивное поведение в переговорах. 7.Роль и значение переговоров в урегулировании конфликтов. 8.Тактические приемы на переговорах. 9. Медиаторство как содействие третьей стороны Рекомендуемые источники: 8.3., 8.4, 8.14, 8.12	Фронтальный опрос студентов по теме занятия. Деловая игра: «Переговорный процесс»
6	Межличностные и групповые конфликты	1.Понятие групповых конфликтов 2. Конфликт между лидером и группой 3. Пути разрешения конфликтов между личностью и группой 4. Межгрупповые конфликты, их причины и функции 5. Формы протекания межгрупповых конфликтов и способы их разрешения Рекомендуемые источники: 8.3., 8.4, 8.7	Фронтальный опрос студентов по теме занятия. Презентация результатов самостоятельной работы.
7	Предупреждение и разрешение рисков возникновения управленческих конфликтов	1.Понятие организации и конфликтов в ней 2. Типы конфликтов в организации 3. Специфика форм проявления управленческих конфликтов 4. Предупреждение и разрешение управленческих конфликтов 5.Конфликт между группой и ее членом. 6.Конфликт между формальным руководителем и неформальным лидером. Рекомендуемые источники: 8.3, 8.4, 8.10, 8.12.	Фронтальный опрос студентов по теме занятия. Презентация результатов самостоятельной работы.
8	Конфликты в обществе	1. Понятие конфликтов в обществе 2. Экономические конфликты 3. Политические конфликты	Фронтальный опрос студентов по теме занятия. Презентация результатов

	4. Социальные конфликты 5. Конфликты в духовной сфере общества (духовные конфликты) 6. Существенной особенностью семейных конфликтов Рекомендуемые источники: 8.3, 8.4, 8.8, 8.9.	самостоятельной работы.
--	--	-------------------------

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.

Таблица 4

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Понятие и сущность конфликтов в организации	Причины конфликтных взаимодействий: объективные - социальные, политические, экономические и идеологические; структурно организационные, организационно-управленческие, функционально организационные, лично функциональные; социально-психологические	Подготовка к семинарским и практическим занятиям, работа с учебной литературой, работа с вопросами для самопроверки и тестами, подготовка к дискуссии, подбор материала для выполнения контрольной работы.
Механизмы возникновения и развития конфликтов в организации	Характеристики конфликтной, конфликтной и кризисной ситуации. Образ конфликтной ситуации, механизмы психологической защиты и др.	Подготовка к семинарским и практическим занятиям, работа с учебной литературой, работа с вопросами для самопроверки и тестами, подготовка к дискуссии, подбор материала для выполнения контрольной работы.
Технологии предотвращения рисков возникновения конфликта в организации	Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. Мотивы и цели участников взаимодействия. Стратегии и тактики взаимодействия. Регуляторы конфликтного взаимодействия. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте.	Подготовка к семинарским и практическим занятиям, работа с учебной литературой, работа с вопросами для самопроверки и тестами, подготовка к дискуссии, подбор материала для выполнения контрольной работы.
Социальное партнерство как элемент снижения риска	Субъекты коллективных трудовых отношений. Объекты социального партнерства. Государство в	Подготовка к семинарским и практическим занятиям, работа с учебной литературой, работа с

возникновения конфликта	системе социального партнерства. Коллективный договор – основа системы социального партнерства. Особенности заключения коллективных договоров и соглашений в бюджетной сфере. Понятие «коллективный трудовой спор», основные этапы его возникновения и разрешения.	вопросами для самопроверки и тестами, подготовка к дискуссии, подбор материала для выполнения контрольной работы.
Предупреждение рисков возникновения конфликтов. Технология переговорного процесса	Способы урегулирования конфликтов. «Силовые» методы разрешения конфликтов. Участие третьей стороны в разрешении конфликта. Критерии разрешенности конфликтной ситуации, алгоритм рефлексивного анализа последствий конфликтного взаимодействия.	Подготовка к семинарским и практическим занятиям, работа с учебной литературой, работа с вопросами для самопроверки и тестами, подготовка к дискуссии, подбор материала для выполнения контрольной работы.
Межличностные и групповые конфликты	Особенности взаимоотношений в коллективе, развитие межличностных и групповых конфликтов	Подготовка к семинарским и практическим занятиям, работа с учебной литературой, работа с вопросами для самопроверки и тестами, подготовка к дискуссии, подбор материала для выполнения контрольной работы.
Предупреждение и разрешение рисков возникновения управленческих конфликтов	Методы профилактики конфликтов в организации. Пути предупреждения конфликта. Вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта. Правила бесконфликтного общения. Условия создания в коллективе психологической атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.	Подготовка к семинарским и практическим занятиям, работа с учебной литературой, работа с вопросами для самопроверки и тестами, подготовка к дискуссии, подбор материала для выполнения контрольной работы.
Конфликты в обществе	Конфликт как тип трудных ситуаций. Характеристики конфликтогенной, конфликтной и кризисной ситуации в обществе. Образ конфликтной ситуации, механизмы психологической защиты и др.	Подготовка к семинарским и практическим занятиям, работа с учебной литературой, работа с вопросами для самопроверки и тестами, подготовка к дискуссии, подбор материала для выполнения контрольной работы.

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины содержится в разделе 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Примерные тестовые задания

1. Конфликт – это:
 - А) борьба мнений;
 - Б) спор, дискуссия по острой проблеме;
 - В) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
 - Г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;
 - Д) столкновение противоположных позиций.
2. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:
 - А) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
 - Б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
 - В) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
 - Г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
 - Д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.
3. Причина конфликта – это:
 - А) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
 - Б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
 - В) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
 - Г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними
 - Д) то, из-за чего возникает конфликт.
4. Стороны конфликта – это:
 - А) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;
5. Конфронтация как стиль поведения в конфликте выбирается в том случае, если:
 - А) есть силы: власть, авторитет, связи
 - Б) есть уверенность, что вариант решения беспроблемен
 - В) нет другого решения
 - Г) проблема имеет большое значение
 - Д) предмет разногласия незначителен
 - Е) столкновение происходит между равными по рангу субъектами
6. Уклонение от конфликта используется преимущественно тогда, когда:
 - А) проблема конфликта не является существенной
 - Б) чувствуется неправота

- В) необходимо выиграть время
 - Г) необходимо избегать дальнейших контактов
 - Д) нет опыт конфликтного противостояния
 - Е) необходимо избежать конфликт
 - Ж) можно добиться результат неконфликтным путем
7. Уступка как стиль поведения в конфликте выбирается тогда, когда:
- А) субъект конфликта не уверен в своих силах
 - Б) высокий статус субъекта
 - В) важнее спокойствие, хорошие отношения
 - Г) нет особой выгоды от конфликта
 - Д) нет сил, чтобы отстаивать свои интересы
 - Е) необходим тактический шаг для достижения большой цели
8. Компромисс как вынужденное взаимное удовлетворение при разрешении конфликта применим тогда, когда:
- А) необходимо сохранить хорошими межличностные отношения
 - Б) нет времени для кардинального решения проблемы
 - В) приходится отказаться от конфликта
 - Г) не нужен выигрыш
 - Д) заинтересованность сторон равная
 - Е) нет способа решить проблему
9. Сотрудничество как стиль поведения в конфликте выбирается тогда, когда:
- А) проблема важная и есть время и силы для ее решения
 - Б) есть навыки обсуждения спорных вопросов
 - В) партнеры равны по рангу
 - Г) есть желание найти взаимовыгодное решение
 - Д) есть доверие друг другу при учете взаимных потребностей
10. Конформистская модель поведения личности в конфликте определяется:
- А) склонностью к уступкам
 - Б) непоследовательность в суждениях
 - В) легкость соглашения с точкой зрения соперника
 - Г) настроенность на выигрыш
 - Д) уходом от решения спорных вопросов
 - Е) навязыванием своей точки зрения
11. Деструктивная модель поведения личности в конфликте характеризуется:
- А) стремлением разрешить конфликт
 - Б) неправильностью оценок партнера
 - В) отсутствием самообладания
 - Г) нарушением этики общения
 - Д) проявлением недоверия к партнеру
12. Конструктивная модель поведения в конфликте (особенно) проявляется в:
- А) стремлением разрешить конфликт объективно
 - Б) доброжелательности во взаимоотношениях
 - В) лаконичности общения, уважения мнения соперника
 - Г) нацеленности на поиск решения
 - Д) затрагивании всех вопросов конфликта
 - Е) внимание к личности оппонента

Примерная тематика рефератов

1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
3. Проблема конфликта в классической немецкой философии.

4. Современные проблемы развития конфликтологии.
5. Роль и мест переговоров в процессе регулирования конфликта.
6. Этапы переговорного процесса.
7. Основные модели поведения в переговорном процессе.
8. Проблема внутриличностного конфликта во взглядах З. Фрейда.
9. Внутриличностные конфликты и суицидальное поведение.
10. Классификация внутриличностных конфликтов по К. Левину.
11. Учение К. Юнга о природе внутриличностных конфликтов.
12. Межличностные конфликты в организации: сущность и причины.
13. Классификация и причины межгрупповых конфликтов.
14. Региональные конфликты на постсоветском пространстве.
15. Экологическая катастрофа как глобальный конфликт.
16. Девиантное поведение как фактор конфликтности в семейных отношениях.
17. Конфликтная семья: характеристика и последствия.
18. Классификация социальных конфликтов и их характеристика.
19. Функции конфликтов в организации.
20. Возможности тестов в определении конфликтности личности.
21. Проблема классификации в конфликтологии.
22. Конфликты в сфере управления: типы и способы разрешения.
23. Особенности восприятия конфликтной ситуации.
24. Общение как основной элемент в конфликтном взаимодействии.
25. Конфликты в системе государственного управления.
26. Проблема взаимоотношений граждан и чиновников.
27. Проблема институционализации политических конфликтов.
28. Основные аспекты и тенденции развертывания политических конфликтов переходного периода.
29. Понятие региональных конфликтов. Региональные конфликты на постсоветском пространстве.
30. Состояние и перспективы конфликтологии этно-национальных отношений.
31. Основные причины и механизмы этноконфликтов.
32. Основные подходы к изучению конфликта.
33. Характеристика методов изучения конфликта.
34. Основные источники конфликтов, их характеристика.
35. Социальная напряженность и основные методы ее регулирования.
36. Психологическая напряженность, ее роль в конфликте.
37. Сущность манипулятивного поведения.
38. Стратегии реагирования человека на возникновение конфликта.
39. Модели развития конфликтной ситуации.
40. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия.
41. Модели конструктивного поведения в конфликте.
42. Профилактика и предупреждение конфликтов.
43. Техника контроля и управления конфликтной ситуацией.
44. Деструктивное поведение в конфликте.
45. Применение уловок при конфликтном взаимодействии.
46. Способы отражения уловок.
47. Эмоции и конфликт.
48. Техника посреднической деятельности в конфликте.
49. Особенности общения с конфликтными людьми.
50. Характеристика стадий конфликта.
51. Динамика протекания конфликта.

Перечень контрольных вопросов к зачету

1. Понятие конфликта, его роли, функций в различных школах и направления психологической науки.
2. Научные определения и признаки конфликтов.
3. Общее понятие о типологиях конфликтов.
4. Классификация конфликтов по функциям.
5. Классификация конфликтов в сфере возникновения
6. Классификация конфликтов по участникам конфликтного взаимодействия.
7. Конфликт как тип трудных ситуаций.
8. Характеристика конфликтогенной ситуации.
9. Характеристика конфликтной ситуации.
10. Характеристики кризисной ситуации.
11. Типология конфликтов.
12. Структура конфликта.
13. Риски возникновения конфликтного взаимодействия в организациях.
14. Причины конфликтного взаимодействия в межличностном общении.
15. Барьеры коммуникации.
16. Функциональный анализ конфликта.
17. Динамика конфликта.
18. Особенности стадии возникновения объективной конфликтной ситуации.
19. Технология разрешения конфликта.
20. Формы завершения конфликта.
21. Критерии разрешенности конфликтной ситуации.
22. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
23. Условия ситуации, определяющие выбор стратегии.
24. Межличностные конфликты: природа и механизмы.
25. Способы разрешения межличностных конфликтов.
26. Внутригрупповые конфликты: природа и механизмы.
27. Внутригрупповые конфликты: способы разрешения.
28. Конфликты в организациях: причины, структура, динамика.
29. Конфликты в организациях: модель конструктивного разрешения.
30. Переговорный процесс (модель, типы участия в переговорах, основные положения организации переговоров).
31. Участие третьей стороны в разрешении конфликта.
32. Медиация как способ разрешения конфликтных ситуаций
33. Социальное партнерство как элемент снижения риска возникновения конфликта
34. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Примеры оценочных средств для проверки каждой компетенции, формируемой дисциплиной

Компетенция	Типовые задания
<p>ПКН 1 Владение основными научными понятиями и категориальным аппаратом современной экономики и их применение при решении прикладных задач</p>	<p>1. Демонстрирует знания современных экономических концепций, моделей, ведущих школ и направлений развития экономической науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе экономических процессов и явлений.</p> <p>Задание 1. Определите последовательность основных стадий развития конфликта: А) начальная стадия Б) возникновение В) эскалация Г) инцидент Д) конфликтное взаимодействие Е) нарастание напряженности Ж) конфликтные действия З) исход</p> <p>Задание 2. 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... Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты</p> <p>Задание 3. Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.</p> <p>2. Выявляет сущность и особенности современных экономических процессов, их связь с другими процессами, происходящими в обществе, критически переосмысливает текущие социально-экономические процессы</p> <p>Задание 1. Опишите несколько хорошо знакомых вам ситуаций конфликта и проанализируйте их: выделите мотив, цель, психологические особенности партнера, способы взаимодействия.</p> <p>Задание 2. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка? а) снисходительное отношение; б) негативное отношение; в) менторские отношения;</p>

	<p>г) нарушение этики; д) нечестность и неискренность.</p> <p>3. Грамотно и результативно используется российскими и зарубежными источниками научных знаний и экономической информации, знает основные направления экономической политики государства</p> <p>Задание 1. Напишите эссе о роли коммуникативных факторов в формировании межсекторного социального партнерства</p>
<p>ПКН-6 Способность предлагать решения профессиональных задач в меняющихся финансово-экономических условиях</p>	<p>1. Понимает содержание и логику проведения анализа деятельности экономического субъекта, приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений</p> <p>Задание 1. Вступая в общение в реальных жизненных ситуациях, старайтесь определять позиции своих партнеров. Попробуйте поэкспериментировать с собственной позицией, всякий раз наблюдая и анализируя последствия ее изменения. Какие конкретно транзактные комбинации ведут к обострению ситуации, а какие – к конструктивному общению?</p> <p>Задание 2. Проанализируйте привычные транзакции членов вашей семьи, друзей, коллег. С кем вам легче и приятнее общаться: с Родителями, Детьми или Взрослыми? Как вы думаете, почему? Есть ли у вас «любимая» позиция? Меняете ли вы свою транзакцию в зависимости от ситуации? Надо ли согласовывать свою позицию с позицией партнеров?</p> <p>2. Предлагает варианты решения профессиональных задач в условиях неопределенности</p> <p>Задание 1.</p> <p>Вспомните конфликтные ситуации на улице, в общественном транспорте, в учреждениях сферы обслуживания и т. п., свидетелями которых вы были, и проанализируйте их, ответив на следующие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. По какой формуле шло развитие конфликта? 2. Кто был инициатором конфликта и какой конфликтоген он применил первым? 3. Как ответил на конфликтоген второй участник конфликта? 4. Можно ли было избежать этого конфликта и каким образом? <p>Задание 2. При заключении коллективного договора между директором ЗАО «Машиностроительный завод» и действующей на заводе первичной организации Федерации независимых профсоюзов России в комиссии, готовившей проект этого договора, возникли разногласия по поводу оплаты вынужденных отпусков, связанных с отсутствием работы. Представители профсоюза требовали их оплату в размере тарифной ставки (оклада) работников, как предусмотрено отраслевым (тарифным) соглашением, а представители работодателя – 2/3 тарифной ставки (оклада), как предусмотрено действующим законодательством.</p> <p>Как разрешить данное разногласие?</p>

<p>УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении</p>	<p>1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.</p> <p>Задание 1. Проанализируйте ситуации взаимодействия сотрудников в организации. Предложите свои варианты трансакций, чтобы избежать конфликтных ситуаций. На основе анализа Родитель, Взрослый, Ребенок Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Начальник отдела в конце рабочего дня обращается к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.</p> <p>Задание 2. Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Руководитель спрашивает у своего заместителя: «Как вы думаете, что нужно сделать, чтобы исключить опоздания на работу сотрудников?». Заместитель: «У меня есть некоторые соображения по этому поводу».</p> <p>2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении</p> <p>Задание 1. Вы работаете мастером. Вы лично должны покритиковать своего подчиненного при непосредственном контакте с ним. Ситуации для групп: - Во время работы ваш подчиненный испортил дорогостоящее оборудование. Как вы его за это будете ругать? - Рабочий грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. Что вы ему скажете?</p> <p>Задание 2. Предложите варианты использования технологий социального партнерства для решения проблемы</p> <p>3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.</p> <p>Задание 1. Проведите трансактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрека: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства»</p>
---	--

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Нормативно-правовые акты

1. Конституция (Основной Закон) Российской Федерации. – М., 1993
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Изд-во Эксмо, 2008.- 192 с.

Основная литература

3. Бунтовская, Л. Л. Конфликтология: учебное пособие для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко.- М.: Издательство Юрайт, 2020. — 144 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/453503>
4. Охременко, И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05147-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/454086>

Дополнительная литература

5. Емельянов, С. М. Конфликтология: учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. М.: Издательство Юрайт, 2020. — 322 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/453501>
6. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. М.: Издательство Юрайт, 2020. — 219 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/453485>
7. Иванова, О. А. Конфликтология в социальной работе: учебник и практикум для вузов / О. А. Иванова, Н. Н. Суртаева. — М.: Издательство Юрайт, 2020. - 282 с. - URL : <https://urait.ru/bcode/450238>
8. Кашапов, М. М. Основы конфликтологии: учебное пособие для вузов / М. М. Кашапов. М.: Издательство Юрайт, 2020. — 116 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/454224>
9. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта: учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2020. - 150 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/454772>
10. *Леонов, Н. И.* Конфликтология: общая и прикладная: учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. М.: Издательство Юрайт, 2020. — 395 с. - URL : <https://urait.ru/bcode/455430>
11. Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения: учебник для вузов / Н. И. Леонов. М.: Издательство Юрайт, 2020. - 264 с. - URL : <https://urait.ru/bcode/447817>
12. Лопарев, А. В. Конфликтология: учебник для вузов / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. М.: Издательство Юрайт, 2020. - 298 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/46534>
13. Сафонов, В. А. Социальное партнерство: учебник для вузов / В. А. Сафонов. – М.: Издательство Юрайт, 2020. — 395 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450096>
14. Светлов, В. А. Конфликтология: учебник для вузов / В. А. Светлов, В. А. Семенов. — М.: Издательство Юрайт, 2020. - 351 с. - URL : <https://urait.ru/bcode/453552>
15. Чернова, Г. Р. Конфликтология: учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. М.: Издательство Юрайт, 2020. - 203 с. - URL : <https://urait.ru/bcode/455715>

16. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами: учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. М.: Издательство Юрайт, 2020. - 236 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/454065>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) –<http://el.fa.ru/>
2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU –<http://www.book.ru3>.
3. Электронно-библиотечная система –Znanium <http://www.znanium.com>
4. Интернет сайт Министерства финансов Российской Федерации www.minfin.ru.
5. Федеральная служба государственной статистики www.gks.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами самостоятельной учебной деятельности обучающихся по освоению дисциплины являются:

- 1) Предварительная подготовка к аудиторным занятиям (лекциям, семинарам, практическим занятиям). Такая подготовка предполагает изучение учебной программы дисциплины, установление связи с ранее полученными знаниями, выделение наиболее значимых и актуальных проблем, на изучение которых следует обратить особое внимание, подготовку сообщений и докладов по темам семинаров учебной дисциплины;
- 2) Самостоятельная работа при прослушивании лекций, осмысление учебной информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись, а также своевременная доработка конспектов лекций;
- 3) Подбор, изучение, анализ рекомендованных информационных источников по темам учебной дисциплины;
- 4) Выяснение наиболее сложных вопросов и их уточнение во время консультаций;
- 5) Написание эссе, при этом необходимо использовать при подготовке работы нормативные документы Финансового университета;
- 6) Подготовка к экзамену.
- 7) Выполнение собственных научных исследований, участие в научных исследованиях, проводимых в масштабе кафедры, филиала или университета;
- 8) Систематическое изучение периодической печати, научных монографий, поиск и анализ дополнительной информации по учебной дисциплине.

Методические указания по написанию реферата

Реферат – краткое аналитическое изложение студентом изученной им литературы по выбранной тематике. Написание реферата по дисциплине «Конфликтология в профессиональной деятельности» является заключительным этапом проверки знаний студентов после прослушивания курса лекций по дисциплине.

Написание реферата является самостоятельной работой и показывает степень изученности студентом пройденного материала и работы с рекомендованной специальной учебной литературой.

Реферат выполняется в соответствии с Методическими указаниями, находящимися на кафедре.

Реферат включает теоретическую и практическую часть.

Критериями оценки результатов контрольной работы являются:

- уровень освоения обучающимся учебного материала;
- умение обучающийся использовать теоретические;
- обоснованность и четкость изложения изученного материала;
- качество выполненного задания;
- оформление материала в соответствии с требованиями;
- соблюдение установленных сроков представления работы на проверку.

Реферата оценивается по системе «допускается к собеседованию» / «не допускается к собеседованию». Информация о результатах проверки работы доводится до сведения каждого обучающийся с комментариями преподавателя о качестве выполненных работ.

При заочной форме обучения реферат должен быть сдан на кафедру и после регистрации передается преподавателю курса не позднее 10 дней до начала зачетной сессии.

Тема выбирается студентом самостоятельно из Перечня примерных тем реферата.

Методические указания для написания реферата по дисциплине «Конфликтология в профессиональной деятельности» включают 89 тем реферата.

После выполненной контрольной работы приводится библиографический список источников (11-16), включающий нормативные акты, учебники, монографии и научные статьи периодики.

После выполнения контрольной работы она сдается методисту кафедры «Экономика, финансы и менеджмент» для проверки преподавателем. На проверенном реферате преподаватель выставляет на титульном листе работы оценку «допускается к защите» или «доработать».

При положительной оценке студент проходит собеседование по результатам выполненной им работы. При этом он должен ответить на замечания преподавателя по данной работе.

После собеседования преподаватель оценивает работу студента как работу в семестре (до 40 баллов) и учитывает данную оценку при выставлении окончательной оценки при сдаче экзамена (исходя из 100 б).

Примерная структура реферата:

1. Титульный лист – название вуза, название кафедры, дисциплина, тема, Ф.И.О. автора, Ф.И.О. и должность проверяющего, город и год написания.

2. Оглавление. Название структурных элементов работы (главы, параграфы) и номера страниц в оглавлении должны полностью соответствовать названиям этих элементов в тексте и месту их нахождения.

3. Введение. Содержит 1-2 страницы. Во введении приводится обоснование актуальности и практической значимости темы контрольной работы. Приводятся цель и задачи исследования, объект и предмет исследования, временной период. Приводится обзор использованных в работе методов и инструментов анализа, основные информационные источники (учебники, монографии, финансовая и статистическая отчетность, информационные технологии).

4. Основная часть. Содержит не менее двух-трех разделов (глав). В каждом разделе или вопросе выделяются и формулируются подразделы или подвопросы.

5. Заключение. В заключении, которое может содержать 1-2 страницы, четко, коротко и ясно отражаются выводы по проведенному в контрольной работе исследованию. Приводятся теоретические и практические выводы и предложения, вытекающие из содержания работы. Не следует в заключении последовательно излагать этапы выполнения работы. Объем заключения составляет. На последней странице заключения ставится дата окончания работы и подпись студента.

6. Список источников и литературы, использованных автором реферата.

7. Приложения включают таблицы, схемы, рисунки, графики, методики расчетов, заполненные формы отчетности и т. п. Страницы его не входят в состав общего объема контрольной работы.

Реферат выполняется в печатном виде. Общий объем работы – 10-15 листов. Технические параметры текста:

- параметры страницы: левое поле – 3 см, правое поле – 1,5 см, нижнее поле – 2 см, верхнее поле – 2 см.

- выравнивание основного текста – по ширине, заголовков – по центру.

- шрифт № 14, TimesNewRoman, для заголовков в тексте и на титульном листе допускается шрифт Arial № 16;

- междустрочный интервал – 1,5; отступ на абзац – 1,25.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

При осуществлении образовательного процесса обучающимися и профессорско-преподавательским составом используются: программное обеспечение, информационно-справочные системы, электронные библиотечные системы.

11.1 комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Антивирусная защита ESET NOD32
2. Windows, Microsoft Office

11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- «Консультант Плюс»

- Аналитическая система Bloomberg Professional.

- SPSS Statistics (Statistical Package for the Social Sciences—статистический пакет для социальных наук).

- базы данных Росстата

- Электронная энциклопедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Wiki>

а. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации не предусмотрены.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса в рамках дисциплины необходимо наличие специальных помещений.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения лекций, семинарских и практических занятий, выполнения курсовых групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также

помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Проведение лекций и семинаров в рамках дисциплины осуществляется в помещениях:

- оснащенных демонстрационным оборудованием;

- оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет»;

- обеспечивающих доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Специальные помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.