

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и
методической работе
В.Г. Шубаева
«22» августа 20 19 г.



ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность
(профиль) программы Экономика труда

Уровень высшего
образования Магистратура

Форма обучения Заочная

Составитель:



/ к.э.н., доц. Асадов А.Н.

Санкт-Петербург
2019

Оглавление

1.	ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
3.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	3
4.	ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	4
5.	СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	5
6.	ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА	7
7.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	7
7.1.	Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины.....	7
7.2.	Организация самостоятельной работы	8
8.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	9
9.	РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	11
9.1.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	12
9.2.	Материально-техническое обеспечение учебного процесса	13
10.	ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	13
11.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14

1. ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины:

Формирование у студентов знания по управлению трудовыми конфликтами в организации и обеспечению алгоритмов для минимизации их негативных экономических последствий.

Задачи:

- подготовить магистрантов к эффективному взаимодействию с коллегами и подчиненными на основе приобретения компетенций, способствующих успешному управлению конфликтами в организации;
- способствовать формированию у магистрантов системного мышления по профилактике конфликтов;
- способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций управления конфликтами при решении конкретных конфликтных ситуаций;
- способствовать формированию сильной кросскультурной команды и поддержанию ее продуктивности;
- способствовать налаживанию эффективных коммуникаций в группе, этичному поведению и использованию моральных критериев при принятии решений;
- способствовать правильной диагностике и предупреждению урегулированию конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 «Экономические основы регулирования трудовых конфликтов» относится к вариативной части Блока 1, является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся направленности (профиля) программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций, представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
---	---	---

1	2	3
ПК-7 способностью раз- рабатывать стра- тегии поведения экономических агентов на различ- ных рынках	ПК-7	Знать: - методы оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности на различных рынках; 3(ПК-7) Уметь: - осуществлять разработку стратегий и принимать экономические решения на различных рынках; У(ПК-7) Владеть: - способностью выявлять, формулировать и критически оценивать актуальные проблемы развития организации для разработки управленческих решений и обоснования их выбора. В(ПК-7)

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часов.

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет (зачет с оценкой) – 3 семестр;

Распределение фонда времени по темам дисциплины по заочной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5
Раздел 1. Теоретические аспекты анализа конфликтов в организации				
Тема 1. Содержание дисциплины «Управление конфликтами в организации»	0,1	-		
Тема 2. Основные структурные элементы конфликта в организации	0,1	1	-	8
Тема 3. Системный анализ причин конфликтов в организации	0,2	1	-	8
Тема 4. Типология конфликтов в организации	0,1	-	-	6
Тема 5. Динамика развития конфликтов в организации	0,2	1	-	6
Тема 6. Методы изучения конфликтов в организации	0,1	1	-	6
Раздел 2. Алгоритмы управления конфликтами в организации				
Тема 7. Формы управления конфликтами в организации	0,2	1	-	12
Тема 8. Способы управления конфликтами в организации	0,3	1	-	14
Тема 9. Организационно-правовые алгоритмы управления конфликтами в организации	0,4	2	-	18
Тема 10. Социально-психологические алгоритмы управления конфликтами в организации	0,3	1	-	16
Тема 11. Экономические возможности управления конфликтами в организации	1	2		18
Тема 12. Роль руководителя в управлении конфликтами в организации	1	1		16

Всего по дисциплине:	4	12	-	128
-----------------------------	----------	-----------	----------	------------

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1 (модуль 1). Теоретические аспекты анализа конфликтов в организации

Тема 1. Содержание дисциплины «Экономические основы регулирования трудовых конфликтов»

Структура дисциплины «Экономические основы регулирования трудовых конфликтов». Предмет, объект. История формирования и развития. Основные понятия, методы, связь с другими дисциплинами. Роль дисциплины в подготовке бакалавров по профилю «Кадровый менеджмент»

Тема 2. Основные структурные элементы конфликта в организации

Содержание и структура понятия «конфликт». Стадии развития конфликта: предконфликтная ситуация, инцидент, конфликт, стадия разрешения конфликта и послеконфликтная ситуация. Действующие лица в конфликте.

Тема 3. Системный анализ причин конфликтов в организации

Объект и причины конфликта. Гомеостатический и метеостатический дисбаланс. Типология причин конфликта в организации: объективные и субъективные, первичные и производные, главные и второстепенные, истинные и вымышленные. Повод и провокация. Основные причины конфликтов в российских организациях. Системный подход при анализе причин конфликта в организации.

Тема 4. Типология конфликтов в организации

Классификация конфликтов в организации в зависимости от: сферы возникновения, по отношению к иерархической структуре, по отношению к субъекту, количества конфликтующих сторон, по последствиям, по отношению к объекту конфликта, по управляемости, по степени осознанности, по возможности установления причин конфликта.

Тема 5. Динамика развития конфликтов в организации

Стадии формирования и эскалация конфликта в организации. Предконфликтная ситуация, основные ее характеристики. Возможности управления конфликтами на стадии предконфликтной ситуации.

Уровень толерантности и стадия преодоления «порога терпимости». Возникновение «точки бифуркации» в конфликте. Инцидент и переход в конфликт. Взаимосвязь «порога терпимости», «точки бифуркации» и инцидента.

Стадия разрешения конфликта. Особенности изменения напряженности на стадии разрешения. Затяжные конфликты, их специфика.

Послеконфликтная стадия. Необходимость использования социально-психологических ресурсов на стадии послеконфликтной ситуации.

Тема 6. Методы изучения конфликтов в организации

Методы сбора и обработки информации для анализа и управления конфликтами в организации. Основные методы сбора информации: наблюдение, анализ документов, опрос, метод case-study, экспертная оценка, имитационный метод.

Методы анализа конфликтологической информации: статистический метод, системный анализ, исторический анализ, компаративный анализ.

РАЗДЕЛ 2 (модуль 2). Алгоритмы управления конфликтами в организации

Тема 7. Формы управления конфликтами в организации

Основные формы управления конфликтами в организации: профилактика, разрешение, подавление и манипулирование. Связь форм управления конфликтами и устранения причин конфликта в организации.

Тема 8. Способы управления конфликтами в организации

Методы и способы управления конфликтами в организации – общее и отличие. Основные способы управления конфликтами в организации: организационный, правовой, социально-психологический, экономический, политический, социокультурный, силовой. Их взаимосвязь и ограниченность в применении. Обоснование актуальности применения тех или иных способов управления конфликтами.

Тема 9. Организационно-правовые алгоритмы управления конфликтами в организации

Роль организационных ресурсов в управлении конфликтами. Основные организационные причины конфликтов. Совершенствование рабочих мест и распределения задач методом эффективного проектирования и создания рабочих мест. Делегирование полномочий. Использование нестандартных методов по организационному управлению конфликтами.

Основные правовые институты управления конфликтами в организации. Комиссия по трудовым спорам как основной орган управления конфликтами в организации. Роль третейских, мировых и гражданских судов в правовом регулировании конфликтов в организации. Инспекция труда как система по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Примирительная комиссия. Трудовой арбитраж. Посредник, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров. Роль профсоюзов в защите интересов наемного труда. Союз промышленников и предпринимателей как институт по защите интересов работодателей.

Тема 10. Социально-психологические алгоритмы управления конфликтами в организации

Основные социально-психологические ресурсы управления конфликтами в организации. Манипуляция и противодействие манипуляции.

Модели поведенческих реакций по К. Томасу. Интерактивные аспекты управления конфликтами в коллективе.

Сложные комбинационные ходы в конфликтном противостоянии. Их использование в управлении конфликтами.

Тема 11. Экономические управления конфликтами в организации

Роль экономических ресурсов в управлении конфликтами. Основные экономические причины конфликтов. Заработная плата как главная причина конфликтов в организации. Возможности участия работников в прибыли организации как способ профилактики конфликтов. Роль государства в экономическом регулировании конфликтов в организации. Материальное поощрения и материальные санкции.

Тема 12. Роль руководителя в управлении конфликтами в организации

Основные стили управления конфликтами в организации: авторитарный, демократический, патриархальный, попустительский и бюрократический стили управления конфликтами в организации. Личность руководителя и стиль управления конфликтами.

Ориентация руководителем на интересы работы и персонала при управлении конфликтными ситуациями в организации. Эгоцентризм и степень ориентации руководителем на свои интересы и авторитет. Принятие решений руководителем на бессознательном

уровне.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия

№ те- мы	Тема занятия	Вид занятия/ Наименование оценочных средств
1	2	3
2	Основные структурные элементы конфликта в организации	ПЗ: анализ конкретной конфликтной ситуации в организации
3	Системный анализ причин конфликтов в организации	ПЗ: выполнение практических заданий
5	Динамика развития конфликтов в организации	ПЗ: анализ конкретной конфликтной ситуации в организации
6	Методы изучения конфликтов в организации	ПЗ: выполнение группового проекта
1-6	КТ 1	Тест из 10 вопросов
7	Формы управления конфликтами в организации	ПЗ: анализ конкретной конфликтной ситуации в организации
8	Способы управления конфликтами в организации	ПЗ: анализ конкретной конфликтной ситуации в организации
9	Правовые алгоритмы управления конфликтами в организации	ПЗ: анализ конкретной конфликтной ситуации в организации
10	Социально-психологические алгоритмы управления конфликтами в организации	ПЗ: анализ конкретной конфликтной ситуации в организации
11	Организационные возможности управления конфликтами в организации	ПЗ: выполнение практических заданий
12	Роль руководителя в управлении конфликтами в организации	ПЗ: анализ конкретной конфликтной ситуации в организации
7-12	КТ 2	Тест из 10 вопросов

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса, обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем

знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся;

- порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

- графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

- слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;
- ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

- выполнять задания практических занятий полностью и в установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	2
1-12	Участие в аудиторных АКС и дискуссиях
1-12	Проработка/подготовка конспекта лекций, работа с рекомендуемой литературой, подготовка к ЗСТ, в т.ч. подготовка к проверке знаний по теме. Работа с нормативными правовыми актами в правовых ресурсах «Гарант», «КонсультантПлюс».
1-6	Подготовка к КТ-1

№ темы	Вид самостоятельной работы
7-12	Подготовка к КТ-2.

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1, обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «Экономические основы регулирования трудовых конфликтов» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *проблемная лекция (темы № 1 – 3);*
- *тематическая дискуссия (темы № 1 – 12);*
- *практическое задание (тема № 5);*
- *доклад с презентацией (темы № 1 – 12 по выбранной теме)*
- *защита групповых проектов (тема № 6).*

В процессе изучения дисциплины используются следующие активные методы обучения:

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Для ответа на него требуется размышление, когда для не проблемного существует правило, которое нужно знать.

С помощью проблемной лекции обеспечивается достижение трех основных дидактических целей:

1. усвоение студентами теоретических знаний;
2. развитие теоретического мышления;
3. формирование познавательного интереса к содержанию дисциплины.

Успешность достижения цели проблемной лекции обеспечивается взаимодействием преподавателя и студентов. Основная задача преподавателя состоит не только в передаче информации, а в приобщении студентов к объективным противоречиям развития научного знания и способам их разрешения. Это формирует мышление студентов, вызывает их познавательную активность. В сотрудничестве с преподавателем студенты узнают новые знания, постигают теоретические особенности своей профессии.

Преподаватель должен использовать во время лекции такие средства общения, которые обеспечивают наиболее эффективную передачу самой его личности. Так как, чем ближе преподаватель к некоторому образцу профессионала, тем больше влияние преподавателя на студентов и тем легче достигаются результаты обучения.

В отличие от содержания информационной лекции, которое предлагает-

ся преподавателем в виде известного, подлежащего лишь запоминанию материала, на проблемной лекции новое знание вводится как неизвестное для студентов. Полученная информация усваивается как личностное открытие еще не известного для себя знания. Что позволяет создать у студентов иллюзию «открытия» уже известного в науке.

Проблемная лекция строится таким образом, что познания студентов приближаются к поисковой, исследовательской деятельности. Здесь участвуют мышление студентов и его личностное отношение к усваиваемому материалу.

В течение лекции мышление студентов происходит с помощью создания преподавателем *проблемной ситуации* до того, как они получают всю необходимую информацию, составляющую для них новое знание. В традиционном обучении поступают наоборот – вначале дают знания, способ или алгоритм решения, а затем примеры, на которых можно поупражняться в применении этого способа. Таким образом, студенты самостоятельно пробуют найти решение проблемной ситуации.

Компонентами проблемной ситуации являются объект познания (материал лекции) и субъект познания (студенты), процесс мыслительного взаимодействия субъекта с объектом и будет познавательной деятельностью, усвоение нового, неизвестного еще для студента знания, содержащееся в изучаемой проблеме.

Лекция строится таким образом, чтобы обусловить появление вопроса в сознании студента. Учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, отмечающей некоторые противоречия в ее условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными и наиболее сложными для усвоения студентами.

Для управления мышлением студентов на проблемной диалогической лекции используются заранее составленные преподавателем проблемные и информационные вопросы.

Проблемные вопросы – это вопросы, ответ на которые не содержится ни в прежних знаниях студентов, ни в наличной предъявляемой информации (запись на доске, таблицы на стене и т.п.) и которые вызывают интеллектуальные затруднения у студентов. Проблемные вопросы содержат в себе еще не раскрытую проблему, область неизвестного, новые знания, для добывания которых необходимо какое-то интеллектуальное действие, определенный целенаправленный мыслительный процесс.

Информационные вопросы ставятся с целью актуализировать уже имеющиеся знания у студентов, необходимые для понимания проблемы и начала умственной работы по ее разрешению. Информационные вопросы направлены к тем знаниям студентов, которые они уже имеют.

С помощью сочетания проблемных и информационных вопросов препода-

даватель может учитывать и развивать индивидуальные особенности каждого студента.

Проблемные лекции активизируют учебно-познавательную деятельность студентов, их самостоятельную работу, усвоение знаний и применение их на практике.

Защита групповых проектов. Выбор проекта определяется целями и содержанием обучения. В обучении на основе проектной деятельности необходимо придерживаться последовательности: подготовка сюжета ситуации; формулировка вопросов-заданий; групповая работа над изучением ситуации; групповая дискуссия; беседа с подведением итогов и принятием решения. В процессе подготовки к практическому занятию в форме защиты проектов студенты за 2 недели до занятия получают задание на решение тематической задачи, оформление которого осуществляется в форме презентации. На практическом занятии студенты представляют презентации своих проектов. Время на представление проекта и его обсуждение отводится до 15 минут

Доклад с презентацией - документ или комплект документов, предназначенный для представления проекта, продукта и т.п. Цель презентации — донести до аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме. Презентация может представлять собой сочетание текста, гипертекстовых ссылок, компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда (но не обязательно всё вместе), которые организованы в единую среду. Кроме того, презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации.

Практическое задание – Данные задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов. Данный вид заданий дает возможность найти свое собственное «правильное» решение. Выполнение творческих заданий требуют от обучающегося воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода: подборка примеров из практики; подборка материала по определенной проблеме и т.п. Важно, чтобы обучающийся научился структурировать, анализировать, сопоставлять материал, а также сравнить изложение изучаемой темы разных авторов, и обосновать свои предложения о наиболее целесообразной форме представления материала.

Тематическая дискуссия - обсуждение спорного вопроса, проблемы. Важной характеристикой дискуссии, отличающей её от других видов спора, является аргументированность. Самостоятельная подготовка к дискуссии по заранее определенной теме носит исследовательский характер.

Контрольная работа - это наиболее традиционный способ оценки знаний. Используется как средство для установления эффективности осуществления образовательной деятельности.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Основная/ дополнительная литература	Книгообеспеченность	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	Электронные ресурсы
Асадов А.Н. Конфликтология: учебное пособие / А.Н.Асадов; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра упр. персоналом. — Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2018.— 146 с.: ил., табл. — Сведения доступны также по Интернету: орас.unecon.ru	основная	15	ЭБ ОРАС.UNECON.RU.
Леонов, Н.И. Конфликтология: общая и прикладная: Учебник и практикум / Леонов Н. И. — 4-е изд., пер. и доп.— Электрон. дан. — Москва: Издательство Юрайт, 2019.— 395 — (Бакалавр. Специалист. Магистр)	основная	-	ЭБС Юрайт
Светлов, В. Конфликтология: Учебник / Светлов В. А., Семенов В. А. — Электрон. дан. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 351 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс).	дополнительная	-	ЭБС Юрайт
Асадов, А.Н. Управление конфликтами в организации: учебное пособие / А.Н.Асадов; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра упр. персоналом. — Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2018 .— 103 с.: ил., табл. — Сведения доступны также по Интернету: орас.unecon.ru ..	дополнительная	25	ЭБ ОРАС.UNECON.RU.

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10.ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

— для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).