

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета
к.э.н., доцент Огурцова Е.В.

"27" _____ 2023 г.

Рабочая программа

Управление конфликтами

Направление подготовки бакалавриата

38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки бакалавриата

Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Саратов,

2023

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Стазаева Ирина Викторовна	<i>Ирина Стазаева</i>	27.06.23
Председатель НМК	Балаш Ольга Сергеевна	<i>Ольга Балаш</i>	27.06.23
Заведующий кафедрой	Дорофеева Любовь Ивановна	<i>Любовь Дорофеева</i>	27.06.23
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Управление конфликтами» является подготовка специалистов, владеющих знаниями в области анализа, разрешения, предупреждения конфликтов в различных сферах общественной жизни и умеющих их использовать в практической деятельности. В процессе изучения дисциплины «Управление конфликтами» студентам предоставляется возможность исследовать феномен конфликта, посмотреть на него с разных точек зрения, овладеть не только навыками эффективного управления конфликтной ситуацией, но и укрепить собственные возможности решения проблем, возникающих в ходе взаимодействия людей.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Управление конфликтами» относится к Блоку 1 и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений (Б1.В.10) подготовки бакалавра по направлению Менеджмент. Это означает формирование в процессе обучения у студента профессиональных знаний и компетенций в рамках выбранного образовательного направления, а также навыков самостоятельной работы в области применения современных теорий менеджмента в процессе управления организацией.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных дисциплин: «История», «Философия», «История управленческой мысли», «Теория организации», «Стратегический менеджмент», «Управление персоналом», «Этноконфликтология». Набор входящих знаний и умений, состоящий в понимании основных философских понятий и методов, закономерностей общественно-политического и экономического развития, методов управления, профилактики и способов разрешения конфликтов обеспечивают требуемый знаниевый фундамент для изучения современных концепций управления конфликтами в организации.

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Корпоративное управление» «Управление проектом», «Производственный менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Бизнес-планирование», «Спецсеминар», «Научно-исследовательская работа (практика)».

3. Результаты обучения по дисциплине «Управление конфликтами»

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	3.1_Б.УК-5. Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Знать: - основные теории и концепции управления конфликтами; - роль и место управления конфликтами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; - причины многовариантности практики управления конфликтами в современных условиях. Уметь: - конструктивно взаимодействовать с

		<p>людьми с учетом их социокультурных особенностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы разрешения конфликтов в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции
<p>ПК-5 Способен работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, передавать знания и опыт, контролировать процессы самообучения и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий, целенаправленно и систематически повышать уровень знания работников.</p>	<p>ПК 5.3 Ориентируется в причинах возникновения и динамике конфликта, может принимать деятельное участие в разработке и реализации программ по профилактике и разрешению конфликтов в организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - причины возникновения конфликта, - динамику конфликта в организации, <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - оценивать конфликты в организации, разрабатывать систему мероприятий по управлению конфликтом в организации; - разрабатывать и реализовывать программы по профилактике и разрешению конфликтов в организации; - выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; - применять методы диагностики и анализа конфликтов и методы предотвращения конфликтных ситуаций. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Современными моделями взаимодействия в организации; – методами формирования и поддержания этичного климата в организации и навыками деловых коммуникаций, – навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по теории управления конфликтами; – навыками диагностики конфликта в организации; предупреждения конфликтных ситуаций и технологиями управления конфликтами, - навыками разработки программ по профилактике и разрешению конфликтов в организации

4. Структура и содержание дисциплины «Управление конфликтами»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
				Лекции	Практические занятия, общая трудоемкость	КСР	Формы промежуточной аттестации
1.	Методологические основы управления конфликтами	5	1,2	2	4	2	Практические задания
2.	Причины возникновения конфликтов. Функции конфликта	5	3,4	2	4	2	Практические задания
3.	Динамика конфликта	5	5,6	2	4	2	Практические задания
4.	Типология конфликтов	5	7,8	2	4	2	Практические задания
5.	Конфликты в организации	5	9,10	2	4	2	Практические задания
6.	Управление конфликтами в организации	5	11,12	2	4	2	Практические задания
7.	Профилактика конфликтов	5	13,14	2	4	2	Практические задания
8.	Разрешение конфликтов	5	15,16	2	4	2	Практические задания
9.	Роль третьей стороны в завершении конфликтов	5	17,18	2	4	2	Практические задания
10	Промежуточная аттестация	5					Зачет
	Итого:	72		18	36	18	

ТЕМА 1. Методологические основы управления конфликтами

Понятие конфликта. Связь конфликтологии с другими науками. Классификации конфликтов Типология конфликта в зависимости от сторон конфликта. Основные элементы конфликтного взаимодействия. Конфликт как процесс. Методы исследования конфликтов. Принципы исследования конфликтов. Объективные и личностные элементы конфликта. Основные этапы научного анализа конфликтов.

ТЕМА 2. Причины возникновения конфликтов. Функции конфликтов.

Классификация причин возникновения конфликтов. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Организационно-управленческие причины конфликтов. Социально-психологические причины возникновения конфликтов. Личностные причины конфликтов. Классификация противоречий. Причины межличностного конфликта. Негативные и позитивные, конструктивные и деструктивные функции конфликтов.

ТЕМА 3. Динамика конфликта

Этапы конфликта. Предконфликтная ситуация. Открытый конфликт. Модели развития конфликтного взаимодействия. Послеконфликтный период.

ТЕМА 4. Типология конфликтов

Межгрупповые конфликты. Виды и пути разрешения трудовых конфликтов. Социальный конфликт. Политический конфликт. Межкультурный конфликт. Внутриличностный конфликт.

ТЕМА 5. Конфликты в организации

Специфика конфликта в организации. Классификации конфликтов в организации. Конфликтная ситуация в организации. Трудовые конфликты в организации. Инновационные конфликты в организации. Причины конфликтов в организации

ТЕМА 6. Управление конфликтами в организации

Принципы управления конфликтами. Предупреждение конфликтов. Компетентное управление как фактор предупреждения конфликтов. Конфликты в диаде «руководитель-подчиненный». Стратегии и тактики взаимодействия в конфликте. Позитивные и негативные результаты управления конфликтами. Предупреждение конфликта в организации. Исследование конфликта и поиск его причин.

ТЕМА 7. Профилактика конфликтов

Препятствия, снижающие возможность предупреждения конфликтов. Условия, способствующие профилактике конфликтов. Проблемы конфликтных личностей. Поведение человека в трудной ситуации. Стратегии поведения личности в зависимости от базовых параметров поведения. Зрелые и незрелые коллективы. Способы оздоровления коллектива. Предупреждение конфликтов как тактика управления организацией.

ТЕМА 8. Разрешение конфликтов

Завершение конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Нормативное регулирование конфликтов. Этапы разрешения конфликтов. Тактики завершения конфликтов. Тактика избегания конфликтов. Тактика подавления конфликта. Тактики «выигрыш - проигрыш», «выигрыш - выигрыш». Механизмы осуществления тактики компромисса. Универсальные средства разрешения конфликта и его результаты.

ТЕМА 9. Роль третьей стороны в завершении конфликтов

Понятие и роль медиации. Этапы медиации. Позиции медиатора по отношению к проблемам клиента. Техники медиаторского процесса. Факторы, влияющие на эффективность медиаторства. Процедура медиации. Роль третьей стороны в конфликте. Уровни медиации. Стадии медиации. Анализ конфликтной ситуации. Механизмы ведения переговоров. Этапы ведения переговоров. Тактические приемы ведения переговоров.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины «Управление конфликтами»

При реализации программы дисциплины «Управление конфликтами» используются различные образовательные технологии – во время аудиторных занятий проводятся лекции с использованием ПК и мультимедийного оборудования, Google Meet, Zoom; практические занятия ориентированы на применение современных образовательных технологий, включающих анализ конкретных ситуаций, подготовка

рефератов, задания, научные дискуссии по наиболее острым проблемам управления конфликтами в организации.

Самостоятельная работа студентов подразумевает работу под руководством преподавателей (консультации и помощь в написании рефератов и при выполнении домашних заданий) и индивидуальную работу студента в компьютерном классе или библиотеке.

Методы обучения, применяемые при изучении дисциплины способствуют закреплению и совершенствованию знаний, овладению умениями и получению навыков в области теории и практики управления. Содержание учебного материала диктует выбор методов обучения:

информационно-развивающие – лекция, объяснение, демонстрация, решение задач, анализ ситуаций и видеокейсов, самостоятельная работа с рекомендуемой литературой;

проблемно-поисковые и исследовательские – самостоятельная проработка предлагаемых проблемных вопросов по дисциплине.

Обучающиеся инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются необходимыми печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья для организации самостоятельной работы, текущей и промежуточной аттестации в целях успешного освоения дисциплины (дистанционные формы контактов студентов и преподавателей через Интернет; дополнительные консультации, электронные учебные пособия, задания, тесты, и др.)

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины, и в целом в учебном процессе они составляют не менее 60 % аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Для организации самостоятельной работы студентов подготовлены УМК, которые содержат учебно-методический материал по каждой теме: лекции, вопросы для обсуждения, задания, тесты, вопросы для зачета, докладов и рефератов, список литературы.

Такой материал позволяет применять следующие формы самостоятельной работы студентов:

- проработка, закрепление и контроль знаний по некоторым темам курса, выносимым на самостоятельное изучение;
- подготовка электронных презентаций выбранных студентами тем изучаемого курса, в том числе и выносимых на самостоятельное изучение, а также презентаций докладов, рефератов, групповых проектов;
- ответы на контрольные вопросы к каждой теме курса;
- обсуждение дискуссионных проблем на основе вопросов для обсуждения
- подготовка и проведение деловых игр;
- работа с итоговыми тестами по разделам и по курсу в целом на последнем занятии, проводимом в зачетную неделю, что позволяет подготовиться к зачету;
- использование аудио и видеозаписей, компьютерной техники, Интернет;
- самостоятельная разработка студентами своих тестов по определенным темам курса и обмен ими для контроля знаний друг друга;
- доклады и рефераты, включающие как дополнительную подготовку теоретических вопросов, требующих изучения первоисточников по курсам, так и

- подготовку вопросов, связанных с анализом практических ситуаций и статистических данных по конкретным предприятиям, корпорациям и рынкам;
- обсуждение со студентами статей крупных отечественных и зарубежных экономистов, социологов, маркетологов, специалистов в области менеджмента, организационного поведения и др. по актуальным проблемам теории менеджмента;
 - участие в научной работе в форме подготовки научных работ для участия в факультетских, университетских, областных и российских конкурсах студенческих работ, а также в форме подготовки и публикации статей в научных сборниках студентов экономического факультета;
 - оценка самостоятельной работы студентов на семинарских занятиях и в рамках консультаций.

6.1. Темы докладов и рефератов по дисциплине «Управление конфликтами»

1. Основные методы исследования конфликта
2. Основные фазы конфликта
3. Специфика применения основных способов сбора информации в конфликтологии
4. Принципы посредничества в разрешении конфликтов
5. Этнические, расовые и религиозные конфликты
6. Объективное и субъективное в конфликте
7. Основные принципы методики разрешения конфликтов
8. Особенности межличностных конфликтов
9. Причины межличностных конфликтов
10. Классификация межличностных конфликтов
11. Управление межличностными и групповыми конфликтами
12. Конфликты в организациях: источники, профилактика, управление и разрешение
13. Конфликты в больших группах.
14. Экспериментально-психологический подход к межгрупповым конфликтам.
15. Социологический подход к межгрупповым конфликтам
16. Типология социальных конфликтов
17. Политические конфликты
18. Межкультурные конфликты
19. Межнациональные конфликты
20. Технологии разрешения конфликтов
21. Переговоры в конфликтных ситуациях
22. Связь конфликтов и коммуникаций в организации

6.2. Вопросы к зачету по дисциплине «Управление конфликтами»

1. Определения конфликта. Основные качества конфликтного взаимодействия.
2. Связь конфликтологии с другими науками.
3. Классификации конфликтов
4. Внутриличностный и межличностный конфликт
5. Основные причины межличностных конфликтов
6. Конфликт между личностью и группой
7. Межгрупповой конфликт
8. Основные элементы конфликтного взаимодействия
9. Объект, предмет управления конфликтом
10. Методы управления конфликтом
11. Объективные элементы конфликта
12. Среда конфликта

13. Личностные элементы конфликта
 14. Причины конфликтов
 15. Классификация противоречий
 16. Факторы возникновения конфликтов
 17. Функции конфликтов
 18. Этапы конфликта
 19. Предконфликтная ситуация
 20. Открытый конфликт
 21. Способы завершения конфликта
 22. Послеконфликтный период
 23. Специфика конфликта в организации
 24. Классификации конфликтов в организации, участники конфликта
 25. Конфликтная ситуация и конфликтные действия в организации
 26. Внутригрупповые конфликты в организации.
 27. Межгрупповые конфликты в организации, конфликты между производственными группами и администрацией
 28. Трудовые конфликты в организации
 29. Инновационные конфликты в организации
 30. Стратегии и тактики взаимодействия в конфликте
 31. Структурные методы разрешения конфликтов
 32. Методика разрешения конфликта через решение проблемы
 33. Предупреждение конфликта в организации
 34. Исследование конфликта в организации и поиск его причин
 35. Способы предупреждения и разрешения конфликтов
 36. Проблема конфликтных личностей
 37. Способы оздоровления коллектива
 38. Предупреждение конфликтов как тактика современного менеджмента.
- Классификация способов улаживания конфликтов
39. Тактики конфликтного взаимодействия
 40. Механизмы осуществления тактики компромисса
 41. Медиация и разрешение конфликтов в организации
 42. Этапы ведения переговоров
 43. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты
 44. Функции и стратегии переговоров
 45. Тактические приемы ведения переговоров
 46. Понятие, роль и этапы медиации
 47. Позиции медиатора по отношению к проблемам клиента
 48. Техники медиаторского процесса

6.3 Пример вопросов для обсуждения

1. Всегда ли противоречие приводит к конфликту?
2. Является ли противоречие, лежащее в основе написания экономического отчета между инженером и экономистом одного отдела конфликтом? Почему?
3. В каком случае могут возникать духовные конфликты?
4. Как могут выражаться длительные конфликты? Приведите пример.
5. Как могут быть связаны между собой конфликты, классифицированные по сферам деятельности?
6. В чем причина латентных конфликтов? Можно ли их перевести в явные?
7. В чем состоит задача менеджера в управлении конфликтами?
8. Что является объектом конфликта?
9. Какой метод связан с выявлением основных элементов конфликта?
10. Какую роль выполняет типологизация конфликтов?

11. Какие причины конфликта можно выделить в организации?

12. Какие типы личности более всего склонны к конфликту?

6.4 Примеры тестов

1. Социальным конфликтом является:

- а) неудовлетворенность социальных групп какими-либо аспектами жизнедеятельности;
- б) представления социальных групп о том, что их интересы являются ущемленными;
- в) процесс силового взаимодействия социальных групп по поводу противоположных интересов и ценностей.

2. Основные функции конфликта:

- а) скрывает основные проблемы;
- б) выявляет работоспособность работников;
- в) активизирует социальную жизнь;

3. Конфликт считается деструктивным, когда:

- а) зондирует общественное мнение;
- б) сопровождается нарушением системы коммуникаций;
- в) высвечивает нерешенные проблемы.

4. Конкретная материальная, социальная или духовная ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся оба оппонента, называется:

- а) предмет конфликта;
- б) объект конфликта;
- в) причина конфликта.

5. Кого из участников конфликта относят к вторичным группам:

- а) тех, чьи цели несовместимы, и они сталкиваются в преследовании своих целей в прямом противоборстве;
- б) тех, кто имеет интерес в успешном разрешении конфликта;
- в) тех, кто имеет свой интерес в исходе столкновения, но не стремится быть замешанным непосредственно.

6. Этапом развития конфликта НЕ является:

- а) начало;
- б) завершение;
- в) военные действия

7. Стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта, называют:

- а) инцидентом;
- б) интересом;
- в) позицией.

8. Латентная стадия конфликта связана с:

- а) отсутствием открытых действий оппонентов друг против друга;
- б) формированием и расцветом конфликта;
- в) угасанием, преобразованием конфликта.

9. Какой этап НЕ является этапом исследования конфликта:

- а) составление программы;
- б) сбор первичной информации;
- в) разрешение конфликта.

10. Индикаторы социальной напряженности в организации является:

- а) нарушения дисциплины;
- б) совместное времяпровождение вне работы;
- в) четкое руководство.

11. Наименее эффективным из тактических методов управления конфликтом является:

- а) компромиссный;
- б) приспособливающийся;
- в) сотрудничающий.

12. Назовите основные требования, предъявляемые к посреднику в переговорах:

- а) наличие власти;
- б) эмоциональность;
- в) авторитетность.

13. Содержательный уровень переговоров предполагает:

- а) организацию необходимых условий переговорного процесса;
- б) управление эмоциями конфликтующих сторон;
- в) работу по удовлетворению интересов сторон.

14. Присутствует в любом переговорном процессе при решении конфликта следующие категории интересов:

- а) общие;
- б) разные;
- в) противоположные.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
5	8	0	20	25	0	7	40	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

Текущий контроль учебной деятельности студентов проходит в 5 семестре в виде зачета.

Лекции

Посещаемость лекций, активность за один семестр – от 0 до 8 баллов.

Лабораторные занятия

Не предусмотрены.

Практические занятия – от 0 до 20 баллов

Контроль подготовки, самостоятельность, активность и правильность выполнения заданий работы на семинарских занятиях в течение одного семестра - от 0 до 20 баллов.

Самостоятельная работа – от 0 до 25 баллов

1. Качество и количество выполненных работ – от 0- до 20 баллов.
2. Ответы по тестам – от 0 до 5 баллов.

Автоматизированное тестирование

Не предусмотрено.

Другие виды учебной деятельности

1. Выступление на конференции – от 0 до 3 баллов
2. Опубликование статьи – от 0 до 4 баллов

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проходит в виде зачета

Критерии оценки ответов студентов:

менее 20% правильных ответов соответствуют неудовлетворительной оценке – 0 баллов;
от 21 до 49% - 10 баллов;
от 50 до 65 % – 20 баллов;
от 66 до 80% – 30 баллов;
свыше 80% – 40 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за 5 семестр по дисциплине «Управление конфликтами» составляет 100 баллов.

Таблица 2.2 Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Управление конфликтами» в оценку (зачет):

Более 50 баллов	«зачтено»
Меньше 50 баллов	«не зачтено»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Управление конфликтами»

а) литература:

1. Федорова А.В. Конфликтология (для экономистов и менеджеров) : Учебное пособие / Федорова А.В. - Москва : КноРус, 2021. - 212 с. - URL: <https://www.book.ru/book/936595>. - Internet access. - ISBN 978-5-406-03530-6 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. Режим доступа: <https://www.book.ru/book/936595>
2. Цветков В.Л. Конфликтология : Учебное пособие / Цветков В.Л. - Москва : Юстиция, 2019. - 183 с. - URL: <https://www.book.ru/book/931787>. - Internet access. - ISBN 978-5-4365-3117-5 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. Режим доступа: <https://www.book.ru/book/931787>
3. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2017. - 387, [3] с. - (Учебные издания для бакалавров). -

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Управление конфликтами»

а) литература:

1. Федорова А.В. Конфликтология (для экономистов и менеджеров) : Учебное пособие / Федорова А.В. - Москва : КноРус, 2021. - 212 с. - URL: <https://www.book.ru/book/936595>. - Internet access. - ISBN 978-5-406-03530-6 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. Режим доступа: <https://www.book.ru/book/936595>
2. Цветков В.Л. Конфликтология : Учебное пособие / Цветков В.Л. - Москва : Юстиция, 2019. - 183 с. - URL: <https://www.book.ru/book/931787>. - Internet access. - ISBN 978-5-4365-3117-5 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. Режим доступа: <https://www.book.ru/book/931787>
3. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2017. - 387, [3] с. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 387-388 (25 назв.). - ISBN 978-5-394-02048-3 (в пер.)
4. Тебекин А.В. Теория менеджмента : Учебник / Тебекин А.В. - Москва : КноРус, 2021. - 696 с. - URL: <https://www.book.ru/book/938887>. - Internet access. - ISBN 978-5-406-08044-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. Режим доступа: <https://www.book.ru/book/919632>
5. Экономическая конфликтология: Учебное пособие / Юденков Ю.Н. [и др.]. - Москва: КноРус, 2017. - 221 с. - URL: <https://www.book.ru/book/920828>. - Internet access. - ISBN 978-5-406-05660-8 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. Режим доступа: <https://www.book.ru/book/920828>
6. Тебекин А.В. Управление персоналом : Учебник / Тебекин А.В. - Москва : КноРус, 2020. - 623 с. - URL: <https://www.book.ru/book/934250>. - Internet access. - ISBN 978-5-406-00867-6 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. Режим доступа: <https://www.book.ru/book/934250>

б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Лицензионное программное обеспечение:

Windows Vista Business Russian Upgrede, Microsoft Office2007, OfficeProfessional Plus 2013, Microsoft WindowsProfessional 7 Russian, Microsoft Office 2007, Microsoft Windows Vista Busness, Microsoft Office 2007 Russian Academic, Microsoft WindowsProfessional 7 Russian

Электронная библиотека учебно-методической литературы

Электронно-библиотечная система издательства "Лань"

Электронная библиотечная система "Znaniium.com"

Электронная библиотечная система издательства "Юрайт»

Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"

Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"

Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"

Электронно-библиотечная система "IPRbooks"

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению и профилю подготовки 38.03.02 *Менеджмент, Менеджмент организации*.

Автор к.с.н., доцент



Стазаева Ирина Викторовна

Программа актуализирована и одобрена на заседании кафедры менеджмента и маркетинга 27.06.2023 года, протокол № 11.