

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

_____ С.Т. Князев
«__» _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1145675	Социально-психологические аспекты профессиональной деятельности

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа 1. Медиакоммуникации и мультимедийные технологии	Код ОП 1. 42.03.05/33.01
Направление подготовки 1. Медиакоммуникации	Код направления и уровня подготовки 1. 42.03.05

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна		старший преподаватель	управления персоналом и психологии
2	Степанова Анастасия Александровна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	Центр развития универсальных компетенций
3	Фаюстов Алексей Владимирович	кандидат филологических наук, без ученого звания	Проректор по информационной политике	Ректорат
4	Хохолева Евгения Аркадьевна		старший преподаватель	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Социально-психологические аспекты профессиональной деятельности

1.1. Аннотация содержания модуля

В результате освоения модуля у студентов формируется понимание психологических особенностей работы в творческих коллективах, осознание специфики управления командами, а также способность управлять личным брендом и разрешать конфликты, в т.ч. с использованием различных техник влияния, а знание основ управления человеческими ресурсами позволит реализовать себя не только как члену творческой команды, но и в управленческой деятельности.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Конфликтология	2
2	Основы корпоративной культуры	3
3	Управление человеческими ресурсами	3
4	Психология влияния	3
5	Технологии командной работы	3
6	Управление личным брендом	3
ИТОГО по модулю:		17

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	<ol style="list-style-type: none">1. Основы гуманитарного знания2. Экономические и правовые аспекты профессиональной деятельности3. Основы профессиональной деятельности
Постреквизиты и кореквизиты модуля	<ol style="list-style-type: none">1. Экономические и правовые аспекты профессиональной деятельности

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Конфликтология	УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>З-1 - Излагать основные принципы и способы эффективной профессиональной коммуникации в группе или команде</p> <p>З-3 - Характеризовать процесс принятия командного решения и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе</p> <p>У-2 - Определять эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения</p> <p>Д-1 - Проявлять гибкость и адаптивность мышления в межличностном взаимодействии</p> <p>Д-2 - Демонстрировать развитую речь, умение слушать и убеждать</p>
	ОПК-3 - Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом	<p>З-1 - Изложить возможные способы решения проблем в профессиональной области деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом</p> <p>З-2 - Объяснить особенности и возможности применения основных научных теорий, концепций и подходов для обоснования решения проблем в профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять способы решения проблем, значимых для профессиональной области, и обосновывать их, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе инновационных</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде предлагать и обосновывать способы решения проблем в профессиональной деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом</p>

		Д-2 - Проявлять способность эффективно работать в команде, умения аргументировать и убеждать
	ПК-8 - Способен участвовать в координации работы технических, управленческих, творческих подразделений организаций сферы медиа и их взаимодействия с внешней средой	П-1 - Демонстрировать навыки выстраивания взаимодействия медиаорганизации со внешней средой Д-1 - Разрешать конфликтные ситуации
Основы корпоративной культуры	ОПК-4 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	З-1 - Изложить основные принципы функционирования организаций различного типа, распространённые в профессиональной области З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа
Психология влияния	ОПК-5 - Способен к осуществлению внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями и институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ с	У-1 - Самостоятельно определять субъектов взаимодействия и социального партнерства с учетом специфики профессиональной деятельности У-2 - Обосновать целесообразность выбора форм межведомственного взаимодействия и социального партнерства для решения профессиональных задач с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов П-1 - Работая в команде, спланировать процесс поэтапного взаимодействия с органами власти, коммерческими

	<p>учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного решения профессиональных задач</p>	<p>организациями, институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ в целях эффективного решения профессиональных задач</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, стремление к выстраиванию партнерского взаимодействия</p>
	<p>ПК-8 - Способен участвовать в координации работы технических, управленческих, творческих подразделений организаций сферы медиа и их взаимодействия с внешней средой</p>	<p>П-1 - Демонстрировать навыки выстраивания взаимодействия медиаорганизации со внешней средой</p> <p>П-2 - Применять методы эффективного менеджмента</p> <p>Д-1 - Разрешать конфликтные ситуации</p> <p>Д-2 - Разносторонне использовать коммуникативные навыки</p>
Технологии командной работы	<p>УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>З-2 - Характеризовать понятие эффективной команды, процесс ее создания и правила работы в команде</p> <p>З-3 - Характеризовать процесс принятия командного решения и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе</p> <p>У-1 - Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды</p> <p>У-2 - Определять эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения</p> <p>П-1 - В процессе принятия командного решения выполнять предписанные командные роли и осуществлять продуктивное взаимодействие с участниками команды с учетом особенностей их поведения и интересов</p> <p>Д-1 - Проявлять гибкость и адаптивность мышления в межличностном взаимодействии</p>
	<p>ОПК-3 - Способен выявлять,</p>	<p>З-1 - Изложить возможные способы решения проблем в профессиональной</p>

	<p>концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом</p>	<p>области деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом</p> <p>У-2 - Анализировать профессиональную область деятельности и выявлять присущие ей проблемы, их причины и суть, используя методологию научных теорий и концепций</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде предлагать и обосновывать способы решения проблем в профессиональной деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом</p> <p>Д-2 - Проявлять способность эффективно работать в команде, умения аргументировать и убеждать</p>
<p>Управление личным брендом</p>	<p>ОПК-6 - Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях</p>	<p>З-1 - Характеризовать особенности, пути и средства формирования и поддержания профессиональной культуры</p> <p>З-2 - Обосновать роль профессиональной культуры и значимость соблюдения профессиональных этических норм для успешной профессиональной деятельности</p> <p>З-3 - Описать принципы, каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях</p> <p>З-4 - Привести примеры социального эффекта и последствий получения обратной связи о профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и поддержания профессиональной культуры</p> <p>У-2 - Самостоятельно выбирать каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности</p> <p>П-2 - Составлять план мероприятий по формированию и поддержанию профессиональной культуры</p> <p>Д-1 - Демонстрировать стремление к профессиональному росту и развитию,</p>

		самокритичность и умение учиться, нацеленность на результат
	ПК-8 - Способен участвовать в координации работы технических, управленческих, творческих подразделений организаций сферы медиа и их взаимодействия с внешней средой	У-2 - Осуществлять постановку целей и путей их достижения П-2 - Применять методы эффективного менеджмента Д-1 - Разрешать конфликтные ситуации Д-2 - Разносторонне использовать коммуникативные навыки
Управление человеческими ресурсами	УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	З-1 - Излагать основные принципы и способы эффективной профессиональной коммуникации в группе или команде У-1 - Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды У-2 - Определять эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения Д-1 - Проявлять гибкость и адаптивность мышления в межличностном взаимодействии Д-2 - Демонстрировать развитую речь, умение слушать и убеждать
	ОПК-3 - Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом	З-2 - Объяснить особенности и возможности применения основных научных теорий, концепций и подходов для обоснования решения проблем в профессиональной деятельности У-1 - Самостоятельно определять способы решения проблем, значимых для профессиональной области, и обосновывать их, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе инновационных П-1 - Самостоятельно или работая в команде предлагать и обосновывать способы решения проблем в профессиональной деятельности, используя знания научных теорий, концепций,

	<p>подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом</p> <p>Д-2 - Проявлять способность эффективно работать в команде, умения аргументировать и убеждать</p>
<p>ОПК-4 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа</p> <p>З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа</p> <p>Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества</p>
<p>ПК-7 - Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности</p>	<p>З-1 - Формулировать цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Интерпретировать действующее законодательство в области прав человека, авторского права, защиты информации, профессиональной и гражданской ответственности</p>
<p>ПК-8 - Способен участвовать в координации работы технических, управленческих, творческих подразделений организаций сферы медиа и их</p>	<p>З-1 - Формулировать основы структурирования медиаорганизаций и принципы взаимодействия медиаорганизаций со внешней средой</p> <p>У-1 - Координировать работу технических, управленческих, творческих подразделений медиаорганизаций</p>

	взаимодействия с внешней средой	У-2 - Осуществлять постановку целей и путей их достижения П-2 - Применять методы эффективного менеджмента Д-1 - Разрешать конфликтные ситуации
--	---------------------------------	--

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной и очно-заочной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Конфликтология

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Степанова Анастасия Александровна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	Центр развития универсальных компетенций

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Степанова Анастасия Александровна, Старший преподаватель, Центр развития универсальных компетенций

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Продвинутый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Конфликтология как наука	Предмет конфликтологии, ее задачи, цели, методология исследования. Взаимосвязь конфликтологии с другими науками. Социологический и психологический подходы к анализу конфликта. Формирование конфликтологических идей – античность, средние века, проблема согласия и насилия в религиозных учениях. Европейская философия XVI-XVIII вв. Конфликтологические концепции мыслителей XIX-XX вв. Отечественная конфликтология: этапы развития, современное состояние и задачи.
2	Общая теория конфликта	Внутриличностный конфликт: сущность, характеристика, причины и последствия, способы профилактики и разрешения. Межличностный конфликт: классификация, особенности. Конфликт «личность – группа». Конфликты в различных сферах жизнедеятельности. Семейный конфликт. Проблема взаимоотношений поколений. Конфликт в учебно-педагогическом процессе. Информационная конфликтология. Конфликты в организациях. Межгрупповой конфликт: общая характеристика. Типология межгрупповых конфликтов. Дифференциация по субъектам и по объекту.
3	Психология конфликта	Структурные и динамические характеристики конфликта. Причины и условия возникновения конфликта. Предмет и объект конфликта. Участники конфликта: основные и второстепенные. Причины конфликта (классификация Линкольна). Функции и последствия конфликта: позитивные и

		негативные. Поведение в конфликте: модели, стратегии и тактики. Типы конфликтных личностей и регулирование отношений с ними. Конфликты случайные и неслучайные. Формулы конфликтов.
4	Управление конфликтом	Управление конфликтом как целенаправленная деятельность по развитию и завершению конфликта. Этапы управления конфликтом. Анализ конфликта. Визуальные методы анализа конфликта. Прогнозирование и предупреждение конфликтов разного уровня. Пути и подходы к урегулированию конфликтной ситуации. Юридические и внеюрисдикционные способы и тактики разрешения конфликта. Трудности профилактики конфликтов. Теория переговоров. Переговоры как способ разрешения конфликта. Конфликтологическое консультирование. Конфликтологическая экспертиза.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Формирование социально-значимых ценностей	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология дебатов, дискуссий	ПК-8 - Способен участвовать в координации работы технических, управленческих, творческих подразделений организаций сферы медиа и их взаимодействия с внешней средой	Д-1 - Разрешать конфликтные ситуации

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Конфликтология

Электронные ресурсы (издания)

1. Ворожейкин, И. Е.; Конфликтология : [учебник для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Государственное и муниципальное управление"]; ИНФРА-М, Москва; 2004 (1 экз.)
2. Гришина, Н. В.; Психология конфликта : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии.; Питер, Москва; 2015 (1 экз.)
3. Емельянов, С. М.; Практикум по конфликтологии : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Юриспруденция", "Менеджмент орг.", "Соц. антропология", "Связи

с общественностью", "Соц. работа".; Питер, Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.]; 2009 (1 экз.)

4. Шейнов, В. П.; Управление конфликтами; Питер, Москва; 2014 (2 экз.)

5. ; Конфликтология : Учебник.; Лань, Санкт-Петербург; 2000 (3 экз.)

6. Козер, Л. А.; Завершение конфликта : публицистика.; Директ-Медиа, Москва; 2007; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=26525> (Электронное издание)

7. Козер, Л. А., Назарова; Функции социального конфликта : публицистика.; Директ-Медиа, Москва; 2007; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=26524> (Электронное издание)

8. Левин, К., Гришина, Н. В., Авидон, И. Ю.; Разрешение социальных конфликтов; Речь, Санкт-Петербург; 2000 (3 экз.)

9. Фишер, Р., Кременюк, В. А., Юри, У.; Путь к согласию, или Переговоры без поражения : перевод с английского.; Наука, Москва; 1990 (2 экз.)

10. Хасан, Б. И.; Конструктивная психология конфликта : [учеб. пособие по дисциплине "Педагогика" цикла "Общепроф. дисциплины" для вузов по пед. специальностям].; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2003 (1 экз.)

11. Хасан, Б. И.; Разрешение конфликтов и ведение переговоров : Учеб.-метод. пособие.; МИРОС, Москва; 2002 (1 экз.)

Печатные издания

1. Анцупов, А. Я.; Конфликтология : [учебник для вузов].; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2014 (12 экз.)

2. Егидес, А. П.; Психология конфликта : учеб. пособие.; Моск. фин.-пром. ун-т "Синергия", Москва; 2013 (6 экз.)

3. Хасан, Б. И.; Психология конфликта и переговоры : [учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии].; Academia, Москва; 2003 (5 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. eLibrary.ru: Научная электронная библиотека [сайт]. URL: <http://elibrary.ru/> (дата обращения: 15.06.2020). Режим доступа: для за-регр. Пользователей;

2. Электронная библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com/>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Google

Yandex

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Конфликтология

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Самостоятельная работа студентов	Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Основы корпоративной культуры

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Хохолева Евгения Аркадьевна		старший преподавателе ль	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Хохолева Евгения Аркадьевна, старший преподаватель, управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Теоретические представления о корпоративной культуре	Понятие корпоративной культуры Содержание и функции корпоративной культуры. Типы корпоративных культур.
P1.T1	Понятие корпоративной культуры	История возникновения понятия «корпоративной культуры». Соотношение терминов «Корпоративная культура», «Организационная культура», «Идеология фирмы», «Социально-психологический климат организации». Основные теоретические подходы к изучению корпоративной культуры: символический, когнитивный, систематический (целостный).
P1.T2	Содержание и функции корпоративной культуры.	Характеристики содержания корпоративной культуры. Структура корпоративной культуры. Составляющие элементы корпоративной культуры: их набор и значимость. Уровни культур. Функции корпоративной культуры
P1.T3	Типы корпоративных культур.	Общая характеристика типологий корпоративных культур. Принципы функционирования организаций с разными типами культур.
P2.	Влияние корпоративной культуры на	Модели влияния корпоративной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Оценка эффективности корпоративной культуры.

	организационную эффективность	
P2.T1	Модели влияния корпоративной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность.	Подходы к измерению влияния культуры на эффективность деятельности организации: В. Сатте, Т. Питтерс, Р. Уотерман. Модель Парсонса. Модель Квина-Рорбаха.
P2.T2	Оценка эффективности корпоративной культуры.	Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Соответствие культуры принятой стратегии. Взаимосвязь стратегий организаций и организационной культуры. Анализ основных стратегий поведения сотрудника в зависимости от типа корпоративной культуры в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций. Критерии оценки эффективности стратегии поведения в разных типах корпоративной культуры.
P3	Управление корпоративной культурой в организациях различного типа	Формирование корпоративной культуры. Поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Управление сопротивлениями при организационных изменениях.
P3.T1	Формирование корпоративной культуры.	Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры. Философия основателей организации. Формирование системы ценностей в организации. Динамика культуры в жизненном цикле организации. Принципы и методы формирования корпоративной культуры вовне и внутри организации. Проблемы внешней адаптации. Проблема внутренней интеграции и выживания.
P3.T2	Поддержание корпоративной культуры.	Механизмы передачи корпоративной культуры. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры. Корпоративные мероприятия как способы поддержания организационной культуры. Виды, формы корпоративных мероприятий Корпоративный праздник. Технология проведения. Корпоративная коммуникация (корпоративные СМИ и др.). Разработка стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа корпоративной культуры.
P3.T3	Изменение корпоративной культуры.	Факторы, влияющие на изменение корпоративной культуры. Методы изменения организационной культуры. Этапы изменения организационной культуры. Соответствие организационной культуры принятой стратегии. Модель управления изменениями организационной культуры. Трудности изменения организационной культуры.

РЗ.Т4	Управление сопротивлениями при организационных изменениях.	Причины сопротивления переменам. Тактика обращения с сопротивлениями.
--------------	--	---

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Воспитание поликультурности и толерантности	предпринимательская деятельность	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-4 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основы корпоративной культуры

Электронные ресурсы (издания)

1. Персикова, Т. Н.; Корпоративная культура : учебник.; Логос, Москва; 2015; <http://www.iprbookshop.ru/70694.html> (Электронное издание)
2. Нежелеченко, Е. В.; Корпоративная культура : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2021; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602413> (Электронное издание)

3. Каракчиева, В. Л.; Шаг к успеху в бизнесе. Корпоративная культура. Stepping-stone to Success in Business. Corporate Culture : учебное пособие.; Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск; 2019; <http://www.iprbookshop.ru/99244.html> (Электронное издание)
4. Каракчиева, В. Л.; Шаг к успеху в бизнесе. Корпоративная культура. Stepping-stone to Success in Business. Corporate Culture : учебное пособие.; Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск; 2019; <http://www.iprbookshop.ru/99244.html> (Электронное издание)
5. Лапкова, А. Г.; Организационная культура : учебное пособие.; Омский государственный технический университет, Омск; 2019; <http://www.iprbookshop.ru/115434.html> (Электронное издание)
6. Шапиро, С. А.; Поведение в организации : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2014; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272157> (Электронное издание)
7. Шапиро, С. А.; Теоретические основы управления персоналом : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2015; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Шейн, Э., Жильцов, С., Спивак, В. А., Чех, А.; Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование; Питер, Санкт-Петербург; 2002 (2 экз.)
2. Соломанидина, Т. О.; Организационная культура компании : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям.; ИНФРА-М, Москва; 2010 (11 экз.)
3. Капитонов, Э. А., Капитонов, А. Э.; Корпоративная культура и PR : Учеб.-практ. пособие.; МарТ, Москва ; Ростов н/Д; 2003 (2 экз.)
4. Спивак, В. А.; Корпоративная культура: теория и практика; Питер, Санкт-Петербург; 2001 (2 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>
2. ЭБС IPR Books <https://www.iprbookshop.ru>
3. ООО Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Справочная система Консультант плюс - www.consultant.ru

Справочная система ГАРАНТ <http://base.garant.ru>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основы корпоративной культуры

Сведения об оснащении дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
5	Самостоятельная работа студентов	Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Google Chrome, Mozilla Firefox

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна		старший преподавателе ль	Управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- **Зайнетдинова Ирина Фаритовна, старший преподаватель, Управления персоналом и психологии**

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
Р.1	Управление человеческими ресурсами (УЧР): объем и содержание понятия и деятельности	«Персонал», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы»: определение понятий, характеристики. УЧР как междисциплинарная область знания, как функция руководителя, как структурное подразделение в организации, как система мероприятий, как вид профессиональной деятельности HRa Структура персонала организации. Цели организации и цели управления персоналом. Основные направления УЧР Кадровая стратегия и кадровая политика (связь с бизнес-стратегией)
Р.2	Специфика управленческой деятельности	Функции управленческого цикла. Объект, предмет управления. Процесс. Процессно-ориентированное управление. Основные правила делегирования. Аспекты (стороны) оценки работника/кандидата на должность. Виды/типы совместимости людей в рабочей команде. Понятие «групповая динамика». Стили лидерства/руководства (К. Левин; Блейк, Моутон).

		<p>Положительная и отрицательная мотивация.</p> <p>Тайм-менеджмент (индивидуальный и корпоративный)</p>
Р.3	Методы УЧР	<p>Административные методы управления персоналом: общая характеристика, отличие от других методов, примеры.</p> <p>Экономические методы управления персоналом: общая характеристика, отличие от других методов, примеры.</p> <p>Социально-психологические методы управления персоналом: общая характеристика, отличие от других методов, примеры</p> <p>Возможности социометрии в управлении персоналом.</p> <p>Интервью как метод получения информации о сотруднике/кандидате на должность. Техника STAR.</p> <p>Социально-психологические характеристики малых групп: формальные и содержательные. Управление характеристиками. Структура человеческого общения: социальная перцепция, коммуникация, интеракция.</p>
Р.4	Компетенции в практике УЧР	<p>Понятие «компетенции». Сферы применения и примеры компетенций. Методы разработки, методы оценки и методы развития компетенций.</p> <p>Компетенции в HR-Дизайне. Модель и матрица компетенций</p> <p>Диагностический практикум</p>

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Формирование социально-значимых ценностей	профориентационная деятельность	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-7 - Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности	З-1 - Формулировать цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Электронные ресурсы (издания)

1. , Базаров, Т. Ю., Еремин, Б. Л.; Управление персоналом: учебник для вузов : учебник.; Юнити, Москва; 2015; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (Электронное издание)
2. Иванова, С. В., Савина, М.; Оценка компетенций методом интервью: универсальное руководство : практическое пособие.; Альпина Паблишер, Москва; 2016; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=269976> (Электронное издание)
3. Митрофанова, Е. А., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2014; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252119> (Электронное издание)
4. Дедов, Н. П., Коробанова, Ж. В.; Социальная психология: учебное пособие для бакалавриата : учебное пособие.; Прометей, Москва; 2020; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576030> (Электронное издание)
5. Архипова, Н. И.; Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2016; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443669> (Электронное издание)

Печатные издания

1. , Никифоров, Г. С., Дмитриева, М. А., Снетков, В. М.; Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности; Речь, Санкт-Петербург; 2001 (4 экз.)
2. Почебут, Л. Г.; Организационная социальная психология : Учеб. пособие.; Речь, Санкт-Петербург; 2000 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>
2. ООО Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
3. ЭБС IPR Books <https://www.iprbookshop.ru>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- Интернет-журнал «Работа с персоналом» <https://www.hr-journal.ru/>
Онлайн-журнал по управлению персоналом <https://hrmag.ru/>

Управление персоналом : деловой журн. / учредитель: ООО "Журнал "Управление персоналом" .— М. : Издат. Студия "Корпоративная периодика", 1996- .— Издается с 1996 г. — Выходит 2 раза в месяц .— <URL:https://dlib.eastview.com/browse/publication/18806>

Справочник по управлению персоналом : журн. рос. HR-практики / Междунар. центр финансово-эконом. развития .— М. : МЦФЭР, 2001- .— Издается с 2001 г. — Ежемесячно .— ISSN 1727-1029.

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов	Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM

		<p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	<p>Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES</p>
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	<p>Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms</p> <p>Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM</p> <p>Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES</p>

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Психология влияния

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Фаюстов Алексей Владимирович	кандидат филологических наук, без ученого звания	Проректор по информацио нной политике	Ректорат

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- **Фаюстов Алексей Владимирович, Проректор по информационной политике, Ректорат**

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Общие проблемы психологии социального влияния	Социальное влияние как объект социально-психологических исследований. Социальное влияние Как объект социально-психологических исследований. Основные направления исследования социального влияния. Побуждения социального поведения: социогенные потребности, социальные мотивы, идеалы, интересы, мнения, установки, убеждения. Социально-психологические состояния: эмоциональные отношения, настроения, мнения, предрассудки, иллюзии. Социально-психологические явления: модели поведения, традиции, обычаи, слухи, паника. Социально-психологические процессы: внушение, убеждение, подражание и др. Социально-психологические механизмы контроля поведения индивида: экспектации, санкции, ролевые предписания и др. Влияние социальной психики на поведение личности. Функции социальной психики: интеграция и трансляция социального опыта; социальная адаптация; социальная корреляция; социальная активация; социальный контроль; проективная разгрузка. Основные проблемы психологии социального влияния: характеристики социального поведения; закономерности и механизмы развития социального поведения. Основные принципы социальной психологии в объяснении социального поведения.

		<p>принцип ситуационизма (К. Левин); принцип субъективной интерпретации (Ж. Пиаже, Ф.К. Бартлетт, С. Эш); принцип динамических напряженных систем (К. Левин, В. Келер, Л. Фестингер, Э. Аронсон). Основные подходы к исследованию социального влияния. Организация исследований социального влияния.</p>
Р2	Характеристики социального поведения	<p>Агрессия. Основные подходы к определению агрессии: Басс, Берковиц, Фишбах, Зильманн. Категории описания агрессии: физическая – вербальная; активная – пассивная; прямая – непрямая (Басс). Виды агрессии: враждебная и инструментальная (Басс, Фишбах); обусловленная раздражителем и обусловленная побуждением (Зильманн); реактивная и проактивная (Додж, Койи).</p> <p>Основные теории агрессии. Агрессия как проявление побуждения: мотивация причинения ущерба. Теория фрустрации – агрессии (Дж. Доллард, Н. Миллер). Модель смещенной агрессии (Н. Миллер). Теория посылов к агрессии (Берковиц). Теория переноса агрессивного возбуждения (Зильманн). Агрессия как инстинктивное поведение: психоаналитический и эволюционный подходы (З. Фрейд; К. Лоренц). Конформизм. Определение понятия конформизм. Виды конформизма: уступчивость и одобрение. Классические эксперименты: М. Шериф, С. Эш, С.</p> <p>Милграм. Аутокинетический феномен (М. Шериф).</p> <p>Подсадные и наивные испытуемые. Эксперименты Р.</p> <p>Кратчфилда. Альтруизм. Определение альтруизма. Теории альтруизма: социального обмена (Фoa и Фoa; Дж. Пильявин, Д. Эванс, П. Каллеро); социальных норм (А. Гоулднер, Л. Берковиц, Н. Миллер); эволюционной психологии (Р. Докинз, Д. Кэмпбелл, Д.</p> <p>Бараш, Е. О. Уилсон). Эмоциональные аспекты социального влияния.</p>
Р3	Детерминанты социального поведения	<p>Личность и социальное поведение. Специфика исследования личности в социальной психологии.</p> <p>Развитие личности в процессе социализации. Определение понятия социализация. Личность как продукт социальных факторов. Социальная детерминация личностного развития. Становление социально-психологических качеств личности. Теория личностных конструктов (Дж. Келли). Взаимосвязь аттитюдов и социального поведения. Понятие аттитюдов в социальной психологии (У. Томас, Ф. Знанецкий, Ф.</p>

		<p>Оллпорт). Функции аттитюдов. Трехкомпонентная модель определения установок. Когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты аттитюда</p> <p>(М. Смит, К. Ховлэнд). Расхождение аттитюдов и реального поведения: парадокс Лапьера. Управление поведением. Социальное влияние на эмоции (У. Джеймс). Интерпретация эмоций ситуативными</p> <p>причинами; причины неадекватной атрибуции; эксперимент С. Шехтера и Дж. Сингера. Личность как</p> <p>открытая система. Социальные факторы становления</p> <p>индивидуальных различий. Влияние социального окружения на изменение поведения личности: подражание, заражение.</p>
--	--	--

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Формирование социально-значимых ценностей	деятельность по социальной и профессиональной адаптации в вузе	Технология повышения коммуникативной компетентности	ПК-8 - Способен участвовать в координации работы технических, управленческих, творческих подразделений организаций сферы медиа и их взаимодействия с внешней средой	Д-1 - Разрешать конфликтные ситуации Д-2 - Разносторонне использовать коммуникативные навыки

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Психология влияния

Электронные ресурсы (издания)

- Незоренко, Т. К.; Стили руководства и их влияние на формирование морально-психологического климата в коллективе : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2010; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89721> (Электронное издание)
- Карнеги, Д., Д.; Как найти выход из любой конфликтной ситуации : научно-популярное издание.; Попурри, Минск; 2017; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481964> (Электронное издание)
- Иваничев, С. Н.; Мотивация и вознаграждающее управление и их влияние на отношения в

организации : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2012;
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141237> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Чалдини, Р. Б., Роберт Б., Волков, И., Волкова, Е., Пузырев, О.; Психология влияния; Питер, Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.]; 2006 (2 экз.)
2. Шейнов, В. П.; Психология влияния. Скрытое управление, манипулирование и защита от них; Ось-89, Москва; 2008 (1 экз.)
3. Шейнов, В. П.; Психотехнологии влияния. Технология скрытого управления людьми; АСТ : Харвест, Москва ; Минск; 2008 (1 экз.)
4. Сидоренко, Е. В.; Тренинг влияния и противостояния влиянию: авторская концепция; Речь, Санкт-Петербург; 2001 (1 экз.)
5. Душкина, М. Р., Строганова, Е.; Психология влияния; Питер, Санкт-Петербург; 2004 (6 экз.)
6. Доценко, Е. Л.; Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита; Речь, Санкт-Петербург; 2003 (8 экз.)
7. Харламова, Т. М.; Психология влияния : учеб. пособие.; Флинта, Москва; 2008 (2 экз.)
8. Заборов, А. В.; Подсказки для интуиции. Как влиять на людей; Олимп, Москва; 2009 (6 экз.)
9. Эдмюллер, А., Реш, М. Э.; Техники манипуляции. Распознавание и противодействие : [пер. с нем. М. Э. Реш].; Омега-Л, Москва; 2014 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>
2. ООО Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
3. ЭБС IPR Books <https://www.iprbookshop.ru>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Психология <http://www.psychologies.ru/>

Научно-популярный психологический портал Psychojournal <http://psychojournal.ru/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Психология влияния

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM

			Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
--	--	--	--

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Технологии командной работы

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподавателе ль	управление персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- **Зайнетдинова Ирина Фаритовна, Старший преподаватель, управление персоналом и психологии**

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
Р.1.	Понятие команды	Малые социальные группы. Формальные и содержательные характеристики малых групп. Команда и группа. Отличительные черты команды. Виды, структура, характеристики, эффекты команды. Командные роли. Функциональность команды.
Р.2.	Практика командообразования	Сущность процесса командообразования. Технологии командообразования. Мифы командообразования. Виды совместимости членов команды. Подходы к формированию команд (на основе эмоциональной сплоченности, ролевой, проблемно-ориентированный, динамический, технология SNED). Теория «ограниченной рациональности» (Г.Саймон). Критерии сформированности команды. «Колесо Команды».

Р.3.	Лидер и команда	<p>Лидерское воздействие на процесс командообразования. Суть командного лидерства (отличия индивидуального менеджмента и командного лидерства).</p> <p>Типология лидерского воздействия.</p> <p>Лидерские практики формирования и управления командой.</p> <p>Критерии эффективности лидера и команды.</p>
------	-----------------	--

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Формирование социально-значимых ценностей	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология создания коллектива	УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>3-2 - Характеризовать понятие эффективной команды, процесс ее создания и правила работы в команде</p> <p>3-3 - Характеризовать процесс принятия командного решения и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе</p> <p>У-1 - Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды</p>

				<p>У-2 - Определять эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения</p> <p>П-1 - В процессе принятия командного решения выполнять предписанные командные роли и осуществлять продуктивное взаимодействие с участниками команды с учетом особенностей их поведения и интересов</p> <p>Д-1 - Проявлять гибкость и адаптивность мышления в межличностном взаимодействии</p>
--	--	--	--	---

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Технологии командной работы

Электронные ресурсы (издания)

1. Ридецкая, О. Г.; Эффективное лидерство: хрестоматия : учебно-методический комплекс.; Директ-Медиа, Москва; 2012; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117872> (Электронное издание)
2. Шагиахметова, А. Х.; Лидерство: теория, практика и международные стандарты : монография.; Познание (Институт ЭУП), Казань; 2012; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257763> (Электронное издание)
3. Байдаков, А. Н.; Личная эффективность менеджера : учебное пособие.; Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), Ставрополь; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614103> (Электронное издание)
4. Байдаков, А. Н.; Лидерство и командообразование : учебное пособие.; Ставропольский

государственный аграрный университет (СтГАУ), Ставрополь; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106> (Электронное издание)

5. Сафонова, Н. М.; Лидерство и командообразование : учебное пособие.; Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, Набережные Челны; 2017; <http://www.iprbookshop.ru/73541.html> (Электронное издание)

6. Чегринцова, С. В.; Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие.; Тверской государственный университет, Тверь; 2020; <http://www.iprbookshop.ru/111565.html> (Электронное издание)

7. Козлов, В. В.; Групповая работа. Стратегия и методы исследования : методическое пособие.; Вузовское образование, Саратов; 2014; <http://www.iprbookshop.ru/18324.html> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Козлов, В. В.; Психология управления : учеб. пособие для студентов вузов.; Академия, Москва; 2011 (3 экз.)

2. Тарасов, В. К.; Искусство управленческой борьбы. Технологии перехвата и удержания управления; Добрая книга, Москва; 2003 (1 экз.)

3. Фопель, К.; Создание команды. Психологические игры и упражнения : пер. с нем.; Генезис, Москва; 2003 (2 экз.)

4. Галкина, Т. П.; Социология управления: от группы к команде : учебное пособие по специальности "Менеджмент".; Финансы и статистика, Москва; 2001 (3 экз.)

5. Резник, С. Д.; Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Управление персоналом".; ИНФРА-М, Москва; 2015 (1 экз.)

6. Резник, С. Д., Бондаренко, В. В., Соколов, С. Н.; Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации : учеб. пособие по специальности 061100 "Менеджмент организации".; ИНФРА-М, Москва; 2003 (1 экз.)

7. Сирота, Д., Мишкинд, Л., Мельцер, М., Смородинов, О. В., Ярных, В. И.; Работай с огоньком! Увлеченная команда - эффективная работа; Вершина, Москва; 2006 (1 экз.)

8. Куликов, В. Г., Резник, С. Д.; Эффективная команда менеджера; Феникс, Ростов н/Д; 2005 (3 экз.)

9. Гуленко, В. В.; Менеджмент слаженной команды : Соционика для руководителей.; АСТ, Москва; 2003 (2 экз.)

10. Паркер, Г., Макарова, Н.; Формирование команды : Сб. упражнений для тренеров.; Питер, Санкт-Петербург; 2003 (2 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>

2. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>

3. Портал образовательных ресурсов УрФУ - <http://study.urfu.ru/>

4. Научная электронная библиотека eLibrary - <http://elibrary.ru>

5. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>

6. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>

7. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>

8. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>

9. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>

10. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Журнал о людях и работе с ними www.hr-journal.ru
2. Сообщество HR -профессионалов - HR-Portal.ru
3. Специализированный сайт для HR-менеджеров www.hrm.ru
4. Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом www.HR-journal.ru
5. Журнал «Кадровик -практик» www.kadrovik-praktik.ru
6. Журнал «Человек и труд» www.chelt.ru

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Технологии командной работы

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Google Chrome, Mozilla Firefox
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов	Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms

		<p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	<p>Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM</p> <p>Google Chrome, Mozilla Firefox</p>
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p>	Не требуется
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p>	Не требуется
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	<p>Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms</p> <p>Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM</p> <p>Google Chrome, Mozilla Firefox</p>

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление личным брендом

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Шабельникова Ольга Юрьевна	без ученой степени, без ученого звания	Преподавате ль	Факультет журналистики

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Шабельникова Ольга Юрьевна, Преподаватель, Факультет журналистики

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Фундамент личного бренда	Самоопределение, целеполагание обладателя личного бренда; выбор публичного позиционирования (основная роль + грани личного бренда); определение личных тэгов обладателя ЛБ, начало работы с таблицей «Ингредиенты личного бренда».
P2	Контент и упаковка личного бренда	Выбор целевой аудитории; подбор площадок, отвечающих выбранной ЦА; визуальное оформление площадок; контент, конгруэнтный обладателю личного бренда. Табу в контенте. Управление рисками в публичности.
P3	Продвижение личного бренда	Способы продвижения и монетизации ЛБ. Особенности работы площадок для продвижения в новых условиях. Платные и бесплатные способы. Сила оффлайна.
P4	Тыл личного бренда	Техническая и юридическая безопасность при создании и продвижении ЛБ. Организация структуры и команды для профессионального продвижения ЛБ. Диверсификация публичности. Работа с рисками.
P5	Защита проекта «Личный бренд выбранной персоны»	Командная публичная защита проекта «Личный бренд выбранной персоны» по формуле: цель-аудитория-контент-подача-площадка.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Формирование информационно й культуры в сети интернет	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-8 - Способен участвовать в координации работы технических, управленческих, творческих подразделений организаций сферы медиа и их взаимодействия с внешней средой	Д-2 - Разносторонне использовать коммуникативные навыки

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление личным брендом

Электронные ресурсы (издания)

1. Парахина, В. Н., Парахина, В. Н., Перов, В. И.; Самоменеджмент : учебное пособие.; Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва; 2012; <http://www.iprbookshop.ru/13157.html> (Электронное издание)
2. Севостьянов, Д. А.; Обратный самоменеджмент : монография.; Золотой колос, Новосибирск; 2019; <http://www.iprbookshop.ru/109516.html> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Кичаев, А. А.; Я стою 1 000 000 \$. Психология персонального бренда. Как стать VIP; РИПОЛ классик, Москва; 2008 (1 экз.)
2. , Котлер, Котлер Ф., Рейн, Рейн И., Хэмлин, Хэмлин М., Столлер, Столлер М., Симдяшкина, Симдяшкина Е., Коцюба, Коцюба Н.; Персональный брендинг. Технологии достижения личной популярности; Издательский дом Гребенникова, Москва; 2008 (1 экз.)
3. Макнелли, Д., Ткаченко, К.; Как выделиться из толпы, или Формула персонального брендинга; ГРАНД, Москва; 2004 (1 экз.)
4. Надо, Р., Кияченко, Н.; Живые бренды. Новый подход к созданию и продвижению брендов; Grebennikov, Москва; 2009 (5 экз.)
5. Макович, В.; Сделай себе имя! Построение личного бренда; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2013 (1 экз.)
6. Макнелли, Д., Ткаченко, К.; Как выделиться из толпы, или Формула персонального брендинга; ГРАНД, Москва; 2004 (1 экз.)
7. Д'Алессандро, Д., Жильцов, С.; Карьерные войны. 10 правил построения успешного личного бренда; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2005 (4 экз.)

8. Кларк, Д., Антипкина, И.; Персональный ребрендинг. Как изменить свой имидж, сохранив репутацию; Издательство "Манн, Иванов и Фербер", Москва; 2014 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>
2. ЭБС IPR Books <https://www.iprbookshop.ru>
3. ООО Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

TBDteam: 10 шагов по построению личного бренда <https://www.sostav.ru/publication/tbdteam-postroenie-lichnogo-brenda-54660.html>

15 обязательных пунктов для создания персонального бренда <https://o-es.ru/blog/15-obyazatelnyh-punktov-dlya-sozdaniya-personalnogo-brenda/>

Юлия Лос. Персональный брендинг <https://yulialos.com/self-branding/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление личным брендом

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство	Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в	Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms

		соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство	Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM
5	Самостоятельная работа студентов	Персональные компьютеры по количеству обучающихся Подключение к сети Интернет	Adobe Acrobat Professional 2017 Multiple Platforms Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Google Chrome, Mozilla Firefox