Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт Общественных Наук
Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности
Протокол от «23» марта 2017 г.
№4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.9 Психология конфликта

37.05.02 Психология служебной деятельности

Психология организационного поведения

Специалист

Очная

Год набора - 2018

Москва, 2017 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.пс.н., доц., доц. кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности_	Ковалёв Вяч.В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	*(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Доктор психологических наук, профессор	Деркач А.А.
(наименование кафедры)	(ученая степень и(или) ученое звание)	(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**Ошибка! Закладка не определена.**
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).. **Ошибка! Закладка не определена.**
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) **Ошибка! Закладка не определена.**
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 22
6.1. Основная литература..... 22
6.2. Дополнительная литература..... 22
6.3. Нормативные правовые документы……....….....23
6.4. Интернет-ресурсы……..……...……23
6.5. Иные источники……..……..23

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 24

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.9 «Конфликтология» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-13	Способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПК - 13.2	Способность чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций
ПК – 14	Способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК - 14.1	Способность использования современных прикладных психотехнологий как методической основы личностного роста индивида и группы

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК - 13.2	на уровне знаний: способность собирать, систематизировать, воспроизводить, делать обзор актуальной информации в сфере управленческой деятельности
		на уровне умений: способность формулировать, излагать, воспринимать и интерпретировать актуальную информацию в сфере межличностной коммуникации
		на уровне навыков: способность анализировать и дифференцировать, сопоставлять различные параметры управленческой деятельности, в рамках должностных функций сотрудников
	ПК - 14.1	на уровне знаний: способность собирать, систематизировать, воспроизводить, делать обзор актуальной информации в сфере современных психотехнологий
		на уровне умений: способность обрабатывать и интерпретировать актуальную информацию, полученную

		психологическими методами познания психики сотрудников организации
		на уровне навыков: способность использовать в своей деятельности прикладные психотехнологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Учебная дисциплина Б1.В.ОД.9 «Конфликтология» относится к циклу обязательных дисциплин вариативной части дисциплин направления подготовки 37.03.01 Психология.

Включает 4 зачетных единицы по учебному плану (4 семестр – 2; 5 семестр – 2).

Всего 144 часа, из них аудиторных 72 часа, на самостоятельную работу 45 часов, контроль – 27 часов;

Выделенных на контактную работу с преподавателем 72 часа (по 36 часов в 4 и 5 семестрах). Из них 20 часов лекционные (по 10 часов в 5 и 6 семестрах), 52 часа практические занятия (по 26 часов в 5 и 6 семестрах).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ОД.9 «Конфликтология» изучается на 2 и 3 курсах, в 4 и 5 семестрах, в соответствии с учебным планом. Данная дисциплина реализует первый этап формирования компетенции ПК – 13 и второй этап формирования компетенции ПК – 14.

Для изучения данной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые дисциплиной Б1.В.ОД.2 Основы менеджмента (1 курс, 2 семестр).

Дисциплина «Конфликтология» выступает опорой для изучения дисциплин Б1.В.ОД.9 Психология профессионализма (3 курс, 6 семестр), Б1.В.ОД.10 Конфликтология (3 курс, 6 семестр), Б1.В.ОД.15 Управленческая команда (4 курс, 7 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (4 семестр), экзамен (5 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины

№	Наименование темы	Количество учебных часов				ВСЕГО
		Самостоятельная работа	Лекции	Семинары	Интерактивные формы	
1.	Отечественная конфликтология. Общая характеристика	8	2			10

	конфликтов					
2.	Эволюция, типология и функции конфликтов	8	2	2		12
3.	Типичные причины межличностных конфликтов	8	2		2	12
4.	Конфликты в различных сферах взаимодействия	8	2		2	12
5.	Методы определения конфликтности личности и группы	8	2	2		12
6.	Комплексная диагностика конфликтов и их причин в организациях	8	2		2	12
7.	Условия предупреждения конфликтов.	8	2	2		12
8.	Основные способы предупреждения конфликтов. Профилактика стресса в профессиональной деятельности	8	2		2	12
9	Принципы и условия конструктивного разрешения конфликтов	8	2	2		12
10	Способы и приемы саморазрешения межличностных конфликтов. Этика посреднической деятельности при разрешении конфликтов			2		2
	Зачет					
	Итого	**72**	**18**	**10**	**8**	**108**

Содержание дисциплины

Тема 1. Отечественная конфликтология. Общая характеристика конфликтов.

Объект и предмет конфликтологии. Роль конфликтов в жизни конкретного человека, семьи, коллектива, государства, общества и человечества в целом. Роль конфликтов в современном развитии российского общества. Сущность и основные социально-психологические признаки межличностного конфликта. Основные способы разрешения социальных противоречий: компромисс, уступка, избегание, сотрудничество, конфликт. Три этапа в развитии конфликтологии. Общая характеристика эволюции взглядов на проблему конфликта в зарубежной науке. Конфликт как одно из центральных понятий в психоанализе. Этологический подход к изучению конфликта. Понятие конфликта в психологических теориях. Подходы и основания классификации конфликтов. Конфликты в различных сферах жизни и деятельности. Конфликты по вертикали, по горизонтали, по диагонали. Классификация конфликтов по их остроте и длительности. Социальные, внутриличностные и зооконфликты. Основные функции конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Проблема эволюции конфликтов. Взаимосвязи эволюции конфликтов с эволюцией человека, социального взаимодействия, средств труда, орудий уничтожения. Динамика конфликтов. Три этапа в развитии конфликта: доконфликтная ситуация, развитие собственно конфликта, развитие послеконфликтной ситуации. Основные фазы каждого из этапов. Факторы, влияющие на динамику конфликта.

Тема 2. Типичные причины конфликтов в коллективах.

Классификация причин межличностных конфликтов. Конфликты, обусловленные общей социально-экономической ситуацией в стране. Основные организационно-управленческие причины конфликтов. Типичные психологические причины межличностных конфликтов. Соотношение объективных и субъективных причин конфликта. Социально-психологические и индивидуально-психологические причины межличностных конфликтов. Генезис конфликтов статусно-ролевого типа. Конфликты как следствие выбора разных способов оценки результатов деятельности. Роль тревожности и агрессивности в возникновении конфликтов. Влияние конфликтов на жизнедеятельность оппонентов и коллектива. Функциональность конфликтов. Специфика конфликтов между руководителями и подчиненными. Влияние субординации и интенсивности взаимодействия на конфликтность взаимоотношений в диаде. Объективный характер повышенной конфликтности отношений по вертикали. Негативная установка как фактор повышенной конфликтности в звене «начальник-подчиненный». Психологические условия предупреждения конфликтов по вертикали.

Конструктивное поведение подчиненного в предконфликтной ситуации. Использование руководителем официального статуса для реализации своих интересов в конфликте. Рекомендации по конструктивному разрешению конфликтов по вертикали.

Тема 3. Условия и способы предупреждения конфликтов. Профилактика стресса в деятельности госслужащих

Прогнозирование и условия предупреждения конфликтов. Основные психологические условия предупреждения межличностных конфликтов. Психология неконфликтного общения. Роль и функции общения в процессе пред конфликтные взаимодействия. Психологические механизмы общения в предупреждении конфликтов: привязанность, симпатия, доверие, уважение. Толерантность к стрессовым ситуациям общения, терпимость к инакомыслию, самокритичность, знание индивидуально-психологических особенностей собеседника, эмпатия, умение слушать. Основные условия и способы оптимизации процесса общения. Основные способы предупреждения конфликтов. Коммуникативный способ предупреждения конфликтов. Непосредственное общение, учет групповых установок, ценностей, целей, изучение притязаний и ожиданий. Нейтрализация коммуникативных барьеров. Учет потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации. Организационный способ предупреждения конфликтов. Полнота и упорядоченность материально-технического, бытового обеспечения, поддержания организационного порядка, правовое сопровождение решений и действий. Внутриличностный конфликт. Способы нейтрализации последствий стресса повседневной жизни. Приемы уменьшения собственной тревожности и агрессивности.

Тема 4. Методы диагностики индивидуальной и групповой конфликтности в коллективах.

Общая характеристика диагностики конфликтов. Понятие о конфликтности личности. Направления диагностики конфликтов в коллективе. Системно-ситуационный метод изучения конфликтов. Конфликтная ситуация как единица анализа конфликтов. Банк конфликтных ситуаций как источник информации о закономерностях возникновения, развития и разрешения конфликтов. Методы определения конфликтности личности и группы. Тест К.Томаса по определению стилей поведения человека в конфликтных ситуациях, его возможности и ограничения. Опросник Басса-Дарки по оценке агрессивности личности. Изучение конфликтных межличностных отношений в трудовом коллективе. Использование средств ЭВТ для обработки данных.

Тема 5. Анализ реальных конфликтных ситуаций в деятельности государственных служащих, способов их разрешения и профилактики

Конфликты в системе государственной службы. Принципы и условия конструктивного разрешения конфликтов. Способы и приемы саморазрешения межличностных конфликтов. Роль навыков и умений конструктивного саморазрешения межличностных сотрудника учреждения (фирмы, предприятия и т.д.) в организации его общения с сослуживцами. Минимизация взаимодействия с оппонентом, односторонняя уступка, обращение за помощью к руководству и общественности, компромисс, сотрудничество как способы саморазрешения конфликтов. Оборонительно-конструктивная стратегия поведения в конфликте. Последовательность саморазрешения межличностного конфликта. Этика поведения в конфликте. Первичные навыки психической саморегуляции в предконфликтных и конфликтных ситуациях. Этика посреднической деятельности при разрешении конфликтов. Роль и статус третьей стороны в конфликте. Цели третьей стороны и тактика воздействия на оппонентов. Алгоритм действий третьей стороны при урегулировании межличностного конфликта.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.9 «Конфликтология» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа:

- дискуссия;
- контрольный вопрос на понимание материала.

При проведении занятий семинарского типа:

- анализ полноты освещения проблемы в докладе;
- фиксация и анализ полноты ответа на семинаре;
- фиксация активности в обсуждении.

При проведении практикумов:

- анализ участия студентов;
- самооценивание;
- перекрёстное оценивание в рабочих группах.

При контроле результатов самостоятельной работы студентов: успеваемость обучающихся оценивается по результатам самостоятельной письменной рефлексии содержания дисциплины средствами выполнения творческих заданий различного типа.

Тема	Методы текущего контроля успеваемости

Тема 1. Предмет, методы и проблемы психологии управления	Анализ работы на семинарском занятии
Тема 2. Теоретические модели руководства: личностная, вероятностная, поведенческая, трансактная, динамическая.	Анализ участия в круглом столе
Тема 3. Руководитель как объект исследования в психологии управления.	Анализ участия в дискуссии
Тема 4. Власть руководителя: природа, функции, виды, проявления	Работа на семинарском занятии
Тема 5. Мотивация руководителя и мотивация подчинённых: теории и практики организационного стимулирования	Анализ участия в деловой игре
Тема 6. Противоречия в деятельности руководителя и траектории их преодоления	Анализ работы на семинарском занятии
Тема 7. Внешние и внутренние функции управления: проблемы и пути их преодоления в управленческой практике	Анализ работы на практикуме
Тема 8. Взаимодействие руководителя и его ближайшего окружения («команды»): анализ существующих подходов и современная практика решения проблем	Анализ работы на практикуме Контрольная работа
Тема 9. Руководитель и организационные процессы: проблемы эффективной самоорганизации, рационального личного планирования и способы их решения	Анализ работы на практикуме Реферат
Тема 10. Руководитель и культура организации: процессы взаимного влияния, саморазвитие организационной культуры и её направленное формирование	Участие в деловой игре Курсовая работа

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета (5 семестр), экзамена (6 семестр).

Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

устная рефлексия (собеседование по вопросам теоретического и практического блока дисциплины).

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

устная рефлексия (собеседование по результатам освоения студентом теоретического и практического блока дисциплины, с выставлением балльно-рейтинговой оценки).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы к теме 1. Предмет, методы и проблемы психологии управления.

Вопросы к семинару:

- междисциплинарный характер психологии управления;
- прикладная направленность психологии управления;
- направления разработки повышающих управленческую эффективность методов работы руководителя.

Типовые оценочные материалы к теме 2. Теоретические модели руководства: личностная,

вероятностная, поведенческая, трансактная.

Темы круглого стола:

- личностный подход в теории руководства;
- поведенческий подход в теории руководства;
- вероятностный подход в теории руководства;
- трансактный подход в теории руководства.

Типовые оценочные материалы к теме 3. Руководитель как объект исследования в психологии управления.

Вопросы к дискуссии:

- эффективность руководителя;
- критерии оценки руководителя как профессионала;
- нравственные качества руководителя;
- патриотизм руководителя;
- черты личности руководителя.

В результате работы овладение способностью чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций.

Типовые оценочные материалы к теме 4. Власть руководителя: природа, функции, виды, проявления

Вопросы к семинару:

- индивидуальный стиль управления и его влияние на эффективность управленческой деятельности;
- авторитарный, демократический и попустительский стили управления;
- руководство и лидерство;
- основные подходы к пониманию феномена руководителя как лидера организации.

Темы докладов:

1. Стили руководства менеджера.
2. Групповые нормы.
3. Органическая, бюрократическая, предпринимательская и партиципативная организационные культуры.
4. Теории лидерства.
5. Современный руководитель.
6. Организационно-властные структуры управления.
7. Лидерство: стиль, ситуация, эффективность.

В результате работы овладение способностью чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций.

Типовые оценочные материалы к теме 5. Мотивация руководителя и мотивация подчинённых: теории и практики организационного стимулирования.

Деловая игра: Социально-психологические методы развития управленческих компетенций.

Проблемное поле:

1. Использование социально-психологического тренинга в целях развития управленческих компетенций.
2. Условия успешной работы тренинговой группы. Психотехники и приемы в социально-

психологическом тренинге.

3. Классификация социально-психологических тренингов как одной из областей применения активных групповых методов.
4. Классификация эффектов социально-психологического тренинга и проблема изучения их долговременности.

В результате работы овладение способностью к проведению работ с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

Типовые оценочные материалы к теме 6. Противоречия в деятельности руководителя и траектории их преодоления.

Вопросы к семинару:

- динамическая модель эффективного руководителя.
- группы противоречий: в целях и интересах, в функциях, в отношениях и пути их преодоления.
- интересы, цели инвестора и топ-менеджера.
- интересы, цели всей организации и отдельного сотрудника.
- интересы, цели сохранения стабильности и внедрения новаций.

В результате работы овладение способностью чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций.

Типовые оценочные материалы к теме 7. Внешние и внутренние функции управления: проблемы и пути их преодоления в управленческой практике

Практикум «Типовые проблемы в деятельности руководителя»

Психологические особенности представительского взаимодействия со смежными подразделениями, с контрагентами, клиентами, поставщиками, вышестоящим руководством, госструктурами, общественностью, с конкурентами.

Руководитель как «администратор»: взаимодействие с подчинёнными по вопросам текущей работы, стимулирования, распоряжений, контроля, координации, планирования преемственности и карьер, отбора кадров, увольнения и приёма на работу.

Составить отчет по решению проблемной ситуации.

В результате работы овладение способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров.

Типовые оценочные материалы к теме 8. Взаимодействие руководителя и его ближайшего окружения («команды»): анализ существующих подходов и современная практика решения проблем.

Практикум «Разработка ассессмент-центра»

Студентам предлагается работать в малых группах. Необходимо построить матрицу компетенций практикующего психолога, выработать критерии оценки каждой компетенции, сформулировать поведенческие индикаторы, подобрать соответствующие методы (бизнес игры, кейсы и т.д.) Провести ассессмент-центр по разработанной стратегии. Составить отчет о проделанной работе.

В результате работы овладение способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на охрану здоровья индивидов и групп.

Выполнение контрольной работы.

Примерные темы контрольной работы:

1. Общие характеристики психологии управления.
2. Научно-практические предпосылки формирования психологии управления.
3. Психология управленческой деятельности в системе психологии управления.
4. Связи психологии управления с теорией управления, социальной психологией, психологией труда и психологией личности и их влияние на психологию управленческой деятельности.
5. Психологическая структура и содержание управленческой деятельности.
6. Направления управленческой деятельности и психологические факторы их эффективности.
7. Личностный профиль управленческой деятельности.
8. Стили управленческой деятельности и факторы их эффективности.
9. Руководитель как субъект управленческой деятельности.
10. Имидж эффективного субъекта управленческой деятельности.
11. Психологический портрет эффективного субъекта управленческой деятельности.
12. Психологические аспекты принятия эффективного управленческого решения.

Типовые оценочные материалы к теме 9. Руководитель и организационные процессы: проблемы эффективной самоорганизации, рационального личного планирования и способы их решения

Практикум «Хронометраж» (тайм-менеджмент в управленческой деятельности)

Описание: В течение недели проводить анализ использования временных ресурсов с помощью метода «хронометраж» (метод инвентаризации времени). По окончанию ведения хронометража провести категоризацию типов временных затрат. Выявить основные типы хронофагов. Представить пропорции временных затрат в виде диаграммы. Разработать план оптимизации использования временных ресурсов, исходя из анализа результатов хронометража.

В результате работы овладение способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников.

Выполнение реферата.

Подготовка и оформление тезисов выступления на студенческой конференции по проблеме психологии управления. Представление устного отчета по выступлению на студенческой конференции.

Типовые оценочные материалы к теме 10. Руководитель и культура организации: процессы взаимного влияния, саморазвитие организационной культуры и её направленное формирование.

Вопросы деловой игры:

- Методологические основы социально-психологического тренинга и коучинга, как основных современных методов повышения компетентности управленцев.
- Тренинг: история развития, этапы, цели, задачи, направления.
- Коучинг: приемы и техники, основные постулаты.
- Условия и критерии эффективности тренинга и коучинга.
- Практики создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. Составить отчет по решению проблемной ситуации.

В результате работы овладение способностью использования современных прикладных психотехнологий как методической основы личностного роста индивида и группы.

Выполнение курсового учебно-исследовательского проекта (курсовой работы).

Курсовая работа выполняется в соответствии с утвержденной на кафедре тематикой, соответствующей профилю подготовки студентов. Курсовая работа может быть выполнена в виде совместного научно-исследовательского проекта. Оценивание и защита курсовой работы (проекта) происходит в порядке, определённом на заседании кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности факультета психологии.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-13	Способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПК - 13.2	Способность чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций
ПК – 14	Способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК - 14.1	Способность использования современных прикладных психотехнологий как методической основы личностного роста индивида и группы

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Что такое управление? Каковы общие характеристики управления и условия его осуществления?
2. Что такое управление «человеческой составляющей» организации? В чем психологическая специфика такого управления?
3. Дайте общую характеристику психологии управления как научно-прикладной дисциплине.
4. Охарактеризуйте цели и задачи психологии управления, ее предметные и объектные области.
5. Опишите важнейшие психологические феномены управления организацией.
6. В чём суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций?
7. Что такое стиль управления? Дайте характеристики существующим стилям

управления.

8. Дайте психологическую характеристику особенностям управленческого решения.

9. Каковы психологические основания принятия эффективного управленческого решения?

10. Дайте общую психологическую характеристику руководителю как субъекту управления.

11. Дайте общую характеристику психологическим методам оценки эффективности управленческой деятельности.

12. В чем особенности эффективного общения в управленческой деятельности?

13. Коммуникативная компетентность в управленческой деятельности.

14. Управление временными ресурсами. Научные подходы к управлению временем. Современный тайм менеджмент. Цели и задачи, понятийный аппарат, процессы и этапы

15. Хронометраж, как метод инвентаризации времени. Цели, принципы и способы проведения хронометража.

16. Целеполагание и планирование в управленческой деятельности.

17. Ассессмент-центр. Задачи, структура и процесс проведения ассессмент-центра. Преимущества и недостатки ассессмент-центра как метода оценки персонала.

18. Социально-психологический тренинг как метод повышения управленческой компетентности.

Шкала оценивания на зачёте

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено»	Хорошее знание основных терминов и понятий курса; Хорошее знание и владение методами и средствами решения задач; Последовательное изложение материала курса; Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов; Достаточно полные ответы на вопросы при сдаче зачета; Умение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответе на зачете.
«не зачтено»	Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса; Неумение решать задачи; Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса; Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов; Неумение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответах на зачете.

Шкала оценивания на экзамене

Итоговая оценка складывается из количества баллов, полученных студентом за:

− посещение аудиторных занятий;

− выполнение лекционных заданий;

− активность на семинарских занятиях;

− участие в дискуссии, умение чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций;

− выполнение аудиторно-практических заданий;

− выполнение домашних работ;

− освоение прикладных психотехнологий на практических занятиях;

− качество подготовки научной статьи (тезисов) и выступления на студенческой конференции по актуальным проблемам психологии управления.

Всего – 72 (min) баллов **D(3+) - 100**(max) баллов = **A(5+)**

Кол-во кредитов	Оценка	Неудовлетвор.		Удовлетвор.		Хорошо	Отлично	
	Оценка ECTS / Max сумма баллов	F(2)	FX(2+)	E(3)	D(3+)	C(4)	B(5)	A(5+)
4	108	< 37	37-54	55-63	64-72	73-90	91-99	**100**

A Выдающийся результат
B Очень хороший результат
C Хороший результат
D Удовлетворительный результат
E Минимальный результат
FX Неудовлетворительный результат с возможностью устного зачёта
F Неудовлетворительный результат с необходимостью повтора дисциплины

4.4. Методические материалы.

Вводные замечания

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по дисциплине «Конфликтология» в соответствии с требованиями действующего образовательного стандарта ВО органично вписаны в текущий учебный процесс и содержательно отражены в фонде оценочных средств по дисциплине, который включает:

− вопросы, рассматриваемые на вводных лекциях к каждой теме и отражённые в лекционных контрольных заданиях;

− проблемные задания и ситуации, выполняемые студентами на аудиторно-практических занятиях и обсуждаемые в рамках учебных практических занятий;

− вопросы, рассматриваемые в процессе выполнения самостоятельных домашних заданий,

− вопросы, отражённые в примерной тематике дискуссии, на круглом столе, других индивидуальных работ;

− вопросы и задания текущей и промежуточной аттестации.

Интеграция форм и методов самостоятельной учебной деятельности студентов и

самоконтроля успеваемости как условие развития познавательной потребности личности

Перечисленные ранее формы и методы организации самостоятельной учебной деятельности студентов, а также соответствующие им эффективные формы контроля успеваемости и поэтапного формирования компетенций актуализированы в рамках интеграции аудиторной и внеаудиторной работы студентов. Стратегическая цель данного процесса – «эволюционное» (во временных рамках реализации дисциплины) преобразование объективного контроля успеваемости в субъективный, рефлексивный контроль студентами собственного личностного и профессионального роста.

Текущая аттестация

Текущая аттестация студентов проводится на лекционных и практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (обсуждение аудиторных и домашних заданий, участие в обсуждении вопросов круглого стола и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

− учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине):

− степень усвоения теоретических знаний;

− уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

− результаты самостоятельной работы.

Активность студента на лекциях оценивается посредством анализа полноты отражения студентом содержания лекции в конспекте; на аудиторно-практических занятиях - по результатам выполнения интерактивных практических заданий, овладению способностью использования современных прикладных психотехнологий как методической основы личностного роста индивида и группы; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний; в научных студенческих мероприятиях – по продемонстрированной способности чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций.

Оценивание студента осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине является обязательной согласно действующему образовательному стандарту ВО. Оценивание проводится на зачетной неделе (*рубежный контроль*) один раз в семестр и в период экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения экзаменов. Аттестация носит интегрированный характер (письменный + устный) и проводится в форме письменного самоконтроля (выполнение контрольной работы, реферата, курсового проекта) и устного собеседования (в дни зачета и экзамена).

При подведении итогов промежуточной аттестации обязательно учитываются достижения студента за текущий период – *итоговый рейтинг*, по результатам которого (выполнение всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины по формам текущего контроля) студенты допускаются или не допускаются к зачету и экзамену по дисциплине.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными ниже.

Зачет принимает ведущий преподаватель. В билете один теоретический вопрос. *Оценка знаний студента* в ходе устного собеседования носит комплексный характер и определяется его ответами на зачете, учебными достижениями в семестровый период. Оценивается

способность студента чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций.

Экзамен проставляется по итогам рейтинга и включает в себя устный блок (собеседование по учебным результатам), анализ преподавателем качества выполнения письменных работ в течение всего цикла обучения по дисциплине, способности студента к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

Оценивание проводится на основе балльно-рейтинговой системы и шкалы оценок с выставлением итогового результата в ведомость с указанием количества пропущенных занятий.

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Студент, *пропустивший два занятия,* имеет возможность посещения последующих только на основании специального допуска.

Студент, *пропустивший лекцию,* обязан отчитаться устно по её вопросам, либо выполнить рецензию на один из рекомендуемых к лекции источников информации по специальному алгоритму, либо подготовить глоссарий ключевых понятий по теме в виде словаря.

Студент, *пропустивший семинарское занятие,* отрабатывает его в форме аналитической письменной работы по соответствующей теме с использованием рекомендуемой литературы (основной и дополнительной) либо в другой форме, предложенной преподавателем.

Студент, пропустивший *практикум* или *учебную дискуссию,* выполняет соответствующие задания самостоятельно на специальном бланке и отчитывается о выполнении устно.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

1. Для подготовки к лекционному занятию, студент использует учебники из списка основной литературы.

Для лекционного занятия необходимо наличие конспекта по изучаемой теме в соответствии с учебным планом.

Алгоритм составления конспекта:

a) Прочитать материал.

b) Сформулировать 7 вопросов по прочитанному материалу.

c) Записать вопрос и ответ на него.

2. Для подготовки к семинарским занятиям и дискуссиям студент готовит материал по выбранной теме, используя материал лекции, список основной/дополнительной литературы и информационного ресурса.

3. Подготовка к практикумам заключается в групповой работе по разработке проекта, представляемого на занятии, а также отчета по персональному вкладу студента в проект. Участие в практикумах является обязательным элементом подготовки студента по дисциплине.

4. В целях подготовки к написанию контрольной и курсовой работ студенты готовят реферат. Реферат выполняется путем реферирования 2-3 научных статей (тезисов) по одной из проблем психологии управления по выбору обучаемого, используя ресурс www.e-library.ru. Объем реферата – 2-3 страницы. Обязательным элементом реферата является точное цитирование и корректные ссылки на источник, а также сформулированные студентом выводы.

4. Контрольная работа выполняется в виде подготовленных тезисов на акмеологическую (или иную по согласование с преподавателем) конференцию, в соответствиями с правилами оформления подобных работ (см. http://developmentonline.ru/avtoram/). При этом студент использует материалы своего реферата по дисциплине «Конфликтология». Тезисы могут выполняться единолично, а также в соавторстве с научным руководителем курсовой работы или другими студентами.

Объем текста тезисов не более 600 слов. Количество ссылок от 5-ти до 10. Обязательным условием является наличие ссылки как минимум на одну работу преподавателей кафедры Акмеология и психология профессиональной деятельности РАНХиГС.

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ТЕКСТА (ТЕЗИСОВ) КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

УДК 159.922

СОЦИАЛЬНО-ПЕРЦЕПТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Шуман Софья Павловна, *студентка бакалавриата; кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности; факультет психологии; Институт общественных наук; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); проспект Вернадского, 84, корп. 8; Москва, Россия; e-mail: shumansonya@gmail.com*

Ковалёв Вячеслав Владимирович*, доцент; кандидат психологических наук; доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности; Институт общественных наук; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); проспект Вернадского, 84, корп. 8; Москва, Россия; e-mail: conflictolog@mail.ru*

РЕЗЮМЕ

В данной публикации рассматривается понятие о социально-перцептивных способностях, описаны подходы к определению степени развития социально-перцептивных способностей и гендерные различия. Описано исследование социально-перцептивных способностей у школьников, а также методики, направленные на выявление социально-перцептивных характеристик.

Ключевые слова: социально-перцептивные способности, модульный социотест, управленческая деятельность.

Актуальность темы заключается в том, что успешность руководителя зависит от его социально-перцептивных качеств. К сожалению, на сегодняшний день существует не так много исследований по изучению развития социально-перцептивных способностей (СПС) управленцев. Но данная тема очень важна и требует достаточно глубокого изучения.

Социальная перцепция - восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, социальных общностей и т.п.) [1, с. 87].

В социальной перцепции непременно присутствует оценка другого человека, и вырабатывание в зависимости от этой оценки и произведенного объектом впечатления определенного отношения в эмоциональном и поведенческом аспекте. Этот процесс познания одним человеком другого, оценивание его и формирование определенного отношения является неотъемлемой частью человеческого общения и может быть условно назван перцептивной стороной общения.

Результаты изучения социально-перцептивных процессов говорят о том, что многие авторы считают, что структуру СПС образуют когнитивный, мотивационный и аффективный компоненты. Так, в когнитивный компонент входят индивидуально-психологические

особенности личности; мотивационный включает в себя направленность субъекта на сферу межличностных отношений и аффективный содержит в себе такие эмоциональные свойства личности как: сензитивность, эмпатию, пластичность и т.д. Исследователи выделяют ряд СПС, обусловливающих эффекты межличностного познания: способность понять другого человека, способность к эмпатии, способность к психологической проницательности, развитая сензитивность, способность к наблюдательности и т. д. Юшачкова Т.Б. в своем исследовании выявила, что у девушек уровень СПС выше, чем у юношей; в структуре СПС когнитивный компонент больше развит у юношей, а аффективный – у девушек [5, с. 156-157].

Навыки управленческой деятельности формируются еще в студенческом и даже в школьном возрасте. В социальной психологии особо отмечаются важность развития психических процессов, обеспечивающих развитие и использование социальных способностей (социальные перцепцию, рефлексию, антиципацию и др.) [3, с.88].

Одним из методов изучения СПС является модульный социотест, который позволяет оценить межличностные отношения, индивидуальные и профессионально-деловые качества в малой группе. [2, с. 182-183] Данная методика позволяет выявить неформальный статус членов группы, ранговую позицию по каждому модулю, уровень конфликтности, характеристику межличностных отношений, а также социально-перцептивные характеристики.

На базе социотеста разработаны три подхода к определению степени развития СПС [4, с.43]. 1-й направлен на определение трудностей социальной перцепции, 2-й и 3-й – на выявление степени адекватности социальной перцепции. Данные подходы следующие:

1. Фиксация затруднений социальной перцепции при наличии в модуле ОМ оценок «Т.О.» – «трудно оценить» либо субъективных трудностей при выполнении теста.

2. Выявление уровня соответствия членов группы реальному положению дел посредством анализа степени рассогласования выставленных оценок по модулям ОМ («Отношение ко мне» – оценки каждого ученика того, как он думает группа к нему относится, или, согласно авторской терминологии, индивидуальные средние оценки ОМ-И) и МО («Мое отношение» – реальные оценки отношения группы к ученику или персонифицированные средние оценки МО-П);

3. Определение адекватности социальной перцепции по разности индивидуальных оценок МО и персонифицированных оценок ОМ в диадах.

Было проведено исследование СПС школьников старших классов. Выявлено, что ученики с низкими СПС занимают статусы «Лидеры» и «Аутсайдеры». Ученики, обладающие средним уровнем располагаются «Выше среднего» или «Ниже среднего». Те ученики, которые обладают высокой способности к социальной перцепции находятся в середине статусной иерархии. Ученики, значительно недооценивающие или значительно переоценивающие отношение к себе, являются обладателями низких СПС. Ученики, слегка недооценивающие и переоценивающие отношение к себе, владеют СПС на среднем уровне. Те ученики, адекватно оценивающие отношения к себе в классе, обладают высокими СПС, так как то, как они думают, люди к ним относятся, совпадает с тем, какое к ним отношение у этих людей. [3, с.49-50]

Таким образом, понятие социально-перцептивных способностей является важным психическим свойством личности. Показателями социально-перцептивных способностей являются адекватность отражения психических состояний другого, отношения к себе другого, успешность отношений личности с окружающими, ее статус и положение в коллективе. Для совершенствования управленческих навыков необходимо развивать социально-перцептивные способности личности.

ССЫЛКИ

[1]. Психология общения. Энциклопедический словарь / под общ. ред. А. А. Бодалева. - М.: Изд-во “Когито-Центр”, 2011. 87 с.

[2]. *Ковалёв В.В.* Структура, технология и особенности проведения социально-психологической оценки персонала. Акмеология. 2015. № 2. С.181-189.
[3]. *Ковалёв В.В., Прокопенко Е.С.* Перспективные научно-исследовательские возможности модульного социотеста. Акмеология. 2015. № 3(55). С. 88-89.
[4]. *Ковалёв В.В., Чичкова А.В.* Развитие социально-перцептивных способностей школьников старших классов. Акмеология. 2014. № 1. С. 42-50.
[5]. *Юшачкова Т.Б.* К вопросу о половых различиях в социально-перцептивных способностях. Актуальные вопросы современной науки. № 14. 2010. 152 с.

SOCIO-PERCEPTUAL ABILITIES IN MANAGEMENT ACTIVITY

Sofia P. Shuman, *Bachelor's degree; Department of Acmeology and Professional Psychology, Faculty of Psychology, Institute of Social Science; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA); 84/8 Vernadskogo Prospect, Moscow, Russia, 119606; e-mail: shumansonya@gmail.com*

Vyacheslav V.Kovalev*, docent; Candidate of Psychological Science; Associate Professor of Department of Acmeology and Professional Psychology, Faculty of Psychology, Institute of Social Science; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA); 84/8 Vernadskogo Prospect, Moscow, Russia, 119606;e-mail: conflictolog@mail.ru*

ABSTRACT

This publication discusses the concept of socio-perceptual abilities are described approaches to determining the degree of development of social and perceptual abilities, and gender differences. Described a study of socio-perceptual abilities in students, as well as techniques aimed at identifying the social and perceptual characteristics.

Key words: social and perceptual abilities, modular sotsiotest, administrative activity.

REFERENCES

[1]. Psychology of communication. Collegiate Dictionary / under total. Ed. *A.A. Bodaleva*. –M.: Publication house «Cogito-Center», 2011. P. 87.
[2]. *Kovalev V.V.* The structure, technology and methodological bases of social-psychological evaluation of personnel. Akmeologiya [Acmeology]. 2015. № 2.P. 181-189.
[3]. *Kovalev V.V., Prokopenko E.S.* Promising research possibilities of modular sociotest. Akmeologiya [Acmeology]. 2015. № 3(55). P. 88-89.
[4]. *Kovalev V.V., Chichkova A.V.* The development of the socio-perceptual abilities high school students. Akmeologia [Acmeology], 2014, no. 1. pp. 42-50.
[5]. *Yushackova T.B.* On the issue of gender differences in socio-perceptual abilities. Actual problems of modern science. № 14. 2010. P. 152.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине(модулю)

6.1. Основная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - Спб: Питер, 2011
2. Байхэм У., Смит О., Пизи М. Воспитай своего лидера. Как находить и удерживать талантливых руководителей. – М.: «Вильямс», 2013.

3. Голубков Е. П. Технология принятия управленческих решений. – М: «Дело и сервис», 2011.
4. Носс И.Н., Носс Н.В. Психология управления персоналом предприятия (профессиологические аспекты). М.: КСП, 2011.
5. Козлов В.В. Психология управления. – Саратов: Вузовское образование, 2014. 353 с.
6. Селезнева Е. В. Психология управления: Учебник и практикум. – Юрайт, 2017.

6.2. Дополнительная литература

1. Аллен Д. как привести дела в порядок: искусство продуктивности без стресса. – М.,2007.
2. Андреева Г. М. Социальная психология. – М., 2012
3. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. 2-е изд. – М., ЮНИТИ-ДАНА, 2008. 351 с.
4. Архангельский Г.А. Организация времени. От личной эффективности к развитию фирмы. – СПб, 2008.
5. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. – М., Аспект пресс, 2010.
6. Болховер Д. Футбол как модель бизнеса. - М.: Баланс Бизнес Букс, 2005.
7. Вацлавик П., Бивин Дж., Джексон Д. Прагматика человеческих коммуникаций: Изучение паттернов, патологий и парадоксов взаимодействия / Пер. с англ. - М.: Апрель-Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2011.
8. Вронский А.И. Как управлять своим временем. – Р-н-Д, 2007.
9. Горбачев А.Г. Тайм-менеджмент. Время руководителя. – М., 2007.
10. Деркач А.А. Акмеологические основы управленческой деятельности. М.: РАГС, 2000.
11. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология управления. Казань: РАГС и ЦИТ, 2008.
12. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. – М., 2012
13. Измайлова М. А. Деловое общение. – М., 2011
14. Калинин С.И. Тайм-менеджмент. Практикум по управлению временем. – СПб, 2006.
15. Креативное мышление в бизнесе (Harvard Business review). - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
16. Левин Б.А. и др. Человеческие ресурсы корпорации: стратегия и практика управления. М. ИКЦ Академкнига, 2010.
17. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты. - М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2005.
18. МамфордА., ГолдДж. Management Development. Как усовершенствовать работу менеджеров. Стратегии действий. - М.: HIPPO, 2006.
19. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.
20. Петровская Л.А. Общение – компетентность- тренинг: избранные труды. – М., 2012
21. Практика обучения действием. Под ред. М. Педлера. - М.: Гардарики, 2000.
22. Пригожин А. И. Методы развития организации. - М.: МЦФЭР, 2003.
23. Румизен М.К. Управление знаниями. - М.: «Аст», 2004.
24. Сантамария Дж. А. Мартино В., Клемонс Э.К. Стратегия и тактика морских котиков в бизнесе. Как использовать философию маневренных боевых действий для управления успешной организацией. - М.: HIPPO, 2005.
25. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – С-П., 2012
26. Степнова, Л. А. Психолого-акмеологическая диагностика профессиональной компетентности кадров управления: учебное пособие / Л. А. Степнова, Ю. В. Бруй; под

общ. ред. А. А. Деркача; РАГС при Президенте РФ, Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности. - М.: Изд-во РАГС, 2010
27. Теория управления / Под общ. ред. А.Л.Гапоненко и А.П.Панкрухина. М.: РАГС, 2013
28. Управление персоналом. Учебник / Общ. ред. А.И.Турчинова. М.: РАГС, 2011.
29. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. - М.: Вершина, 2012.

6.3. Нормативные правовые документы

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (квалификация (степень) «бакалавр»). (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 августа 2014 г. N 946). ГАРАНТ: [Электронный ресурс]. URL: http://base.garant.ru/70772452/ (дата обращения 25 сентября 2017 г.)

6.4. Интернет-ресурсы.

Psychology [Электронный ресурс] // ScienceDirect. – URL: http://www.sciencedirect.com/science/browse/sub/psychology (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Science Magazine [Электронный ресурс]. – URL: http://www.sciencemag.org (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

The Animal World. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.theanimalworld.ru/animals/ (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Большой психологический словарь. [Электронный ресурс]. – URL: http://vocabulary.ru/dictionary/30 (дата обращения: 05 февраля 2017 г.)

Государственная научно-педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского [Электронный ресурс]. – URL: http://gnpbu.ru (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: http://elibrary.ru (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Психологический словарь [Электронный ресурс]. URL: http://psi.webzone.ru (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Российская государственная библиотека. Электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: http://diss.rsl.ru (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

6.5. Иные источники (периодические издания).

Вопросы психологии: Научный журнал [Электронный ресурс]. – URL: http:/voppsy.ru/ (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Психологический журнал: Научный журнал [Электронный ресурс]. – URL: http://ipras.ru/08.shtml (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Психология: Электронный журнал: [Электронный ресурс]. – URL: http://psyh.ru/articles/tags (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Развитие профессионализма: Научный сетевой журнал [Электронный ресурс]. – URL: http://developmentonline.ru/ (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:

Лекционные занятия проводятся в специальных лекционных залах, оборудованных видео- и мультимедиапроектором, мобильным освещением, микрофоном с усилителем звука, видео-экраном, универсальной доской (мел, маркеры).

Практические занятия проводятся в специальных аудиториях, оборудованных кодоскопом, видео- и мультимедиа-проектором, универсальной доской (мел, маркеры).

Требования к программному обеспечению общего пользования:

Универсальная программа-оболочка для подготовки различных электронных продуктов – учебных пособий, рабочих тетрадей, учебно-методических комплексов.

База данных по психологии и педагогике, включающая обширный перечень, а также электронные варианты классических и современных учебных и учебно-методических материалов (учебников, пособий, диагностических тестов).

Информационные справочные системы включают интернет-ресурсы общего пользования, содержащие аннотации и/или полнотекстовые версии научных и методических материалов. Основу для написания предусмотренных учебной дисциплиной работ составляет база данных РИНЦ (www.elibrary.ru), WOS (http://apps.webofknowledge.com), SCOPUS (http://www.scopus.com/), SSRN (https://www.ssrn.co