

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.01 «Технологии управления конфликтами и стрессами»

Направление подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

профиль "Стратегическое управление персоналом"

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367.

Разработчики:

к.п.н., профессор _____ Гусева И.В. _____
(занимаемая должность) (ФИО) (подпись)

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра гуманитарных и социальных дисциплин.

Протокол заседания кафедры № 1 от «31» августа 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.и.н., доцент _____ Ветв. _____
(ученая степень, звание) (ФИО) (подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины является изучение конфликта как социального феномена, овладение навыками практического применения знаний в управлении конфликтами: их регулировании и поиске эффективных путей разрешения, а так же организации и проведении переговорного процесса.

Задачи:

- Изучить семантику понятий «конфликт» и «стресс» с современной научной точки зрения, их структуру, динамику и этапы развития, основные категории проблемного поля описания;
- Рассмотреть типологию и виды конфликтов и стрессовых реакций, причины возникновения и механизмы проявления;
- внутренние механизмы и условия психологической готовности личности к разрешению конфликта;
- Изучить основные условия профилактики конфликтного взаимодействия и его последствий;
- Рассмотреть основные стратегии и тактику, методы конструктивного управления конфликтами и стрессами.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Технологии управления конфликтами и стрессами» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Технологии управления конфликтами и стрессами изучаются следующие дисциплины:

- Мотивация трудовой деятельности
- Проектирование кадровой политики
- Технологии использования развития персонала

После прохождения дисциплины Технологии управления конфликтами и стрессами изучаются следующие дисциплины:

- Антикризисное управление
- Управление безопасностью персонала
- Управление кадровыми рисками

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- семантику понятий «конфликт» и «стресс» с современной научной точки зрения, их
- структуру, динамику и этапы развития, основные категории проблемного поля описания;

- типологию и виды конфликтов и стрессовых реакций, причины возникновения и механизмы проявления;
- внутренние механизмы и условия психологической готовности личности к разрешению конфликта;
- основные условия профилактики конфликтного взаимодействия и его последствий;

Уметь:

- прогнозировать назревающий конфликт, дифференцировать зоны разногласий и мотивации конфликтных ситуаций;
- определять стиль поведения личности в конфликте и проводить психологическую коррекцию конфликтного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности личности;
- разрабатывать комплекс мер по разрешению конфликта;
- практически использовать методы разрешения конфликтов, управления ими;
- владеть приемами психологической коррекции индивидуального самосознания;
- выявлять признаки проявления стрессового и интерпретировать значение внешнего (мимика, жесты, поза, походка, осанка, речь) поведения;

Владеть:

- навыками психологической коррекции и диагностики индивидуального стиля поведения личности в конфликте;
- навыками применения эффективных стратегий разрешения конфликтов, соответствующих сложившейся ситуации;
- методами эффективного общения и конструктивного разрешения проблемных ситуаций (конфликтов, кризисов, стрессов).

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

теоретические представления и практические наработки в области управления конфликтами и стрессами и сформировать соответствующие умения по эффективному взаимодействию в системе человек - человек.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

| Код | Наименование компетенции | наименование показателя достижения компетенции |
|-------|---|---|
| ОПК-2 | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | способен разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программами социальной политике. |

| | | |
|-------|--|--|
| ОПК-5 | способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | владеет навыками построения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации |
|-------|--|--|

ПК - Профессиональные компетенции

| Код | Наименование компетенции | наименование показателя достижения компетенции |
|-------|--|---|
| ПК-21 | умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации | владеет навыками постановки задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения. |
| ПК-16 | владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры | владеет навыками внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала |

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестр(ы) |
|---------------------------------|-------------|------------|
| | | 3 |
| Контактная работа (всего) | 36.3 | 36.3 |
| В том числе: | | |
| Лекционные занятия | 12 | 12 |
| Практические занятия | 24 | 24 |
| Контактная работа на пром. атт. | 0.3 | 0.3 |
| Самостоятельная работа | 71.7 | 71.7 |
| ИТОГО: | 108 | 108 |
| з.е. | 3 | 3 |

Форма обучения Заочная

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестр(ы) |
|---------------------------------|-------------|------------|
| | | 4 |
| Контактная работа (всего) | 8.3 | 8.3 |
| В том числе: | | |
| Лекционные занятия | 2 | 2 |
| Практические занятия | 6 | 6 |
| Контактная работа на пром. атт. | 0.3 | 0.3 |
| Самостоятельная работа | 96 | 96 |
| Часы на контроль | 3.7 | 3.7 |

| | | |
|---------------|------------|------------|
| ИТОГО: | 108 | 108 |
| з.е. | 3 | 3 |

5

. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

| № п/п | Наименование разделов/тем дисциплины | Лекции | Прак. занятия | СРС | Катт | Контроль |
|--------------|---|---------------|----------------------|-------------|-------------|-----------------|
| 1 | Трудные ситуации профессиональной деятельности как условие возникновения конфликтов и стрессовых реакций. | 1 | 3 | 9 | | |
| 2 | Методы диагностики конфликтов и стрессов в организации. | 1 | 3 | 9 | | |
| 3 | Конфликт как социально-психологический феномен и объект управления на государственной гражданской службе. | 1 | 3 | 9 | | |
| 4 | Конфликтологическая культура государственного служащего и её развитие. | 2 | 3 | 9 | | |
| 5 | Тренинг навыков эффективного общения в сложной ситуации взаимодействия Причины и источники конфликтов. | 2 | 3 | 9 | | |
| 6 | Стрессы и стрессовые ситуации на государственной гражданской службе: сущность и общая характеристика Общий адаптационный синдром (ОАС). | 2 | 3 | 9 | | |
| 7 | Тренинг стрессоустойчивости. | 2 | 3 | 9 | | |
| 8 | Саморегуляция в стрессовых ситуациях Психологическая и физиологическая природа стресса. | 1 | 3 | 8,7 | | |
| | ИТОГО: | 12 | 24 | 71.7 | 0.3 | |

Форма обучения Заочная

6

| № п/п | Наименование разделов/тем дисциплины | Лекции | Прак. занятия | СРС | Кагг | Контроль |
|-------|---|----------|---------------|-----------|------------|------------|
| 1 | Трудные ситуации профессиональной деятельности как условие возникновения конфликтов и стрессовых реакций. | 1 | | 12 | | |
| 2 | Методы диагностики конфликтов и стрессов в организации. | 1 | | 12 | | |
| 3 | Конфликт как социально-психологический феномен и объект управления на государственной гражданской службе. | | 1 | 12 | | |
| 4 | Конфликтологическая культура государственного служащего и её развитие. | | 1 | 12 | | |
| 5 | Тренинг навыков эффективного общения в сложной ситуации взаимодействия Причины и источники конфликтов. | | 1 | 12 | | |
| 6 | Стрессы и стрессовые ситуации на государственной гражданской службе: сущность и общая характеристика Общий адаптационный синдром (ОАС). | | 1 | 12 | | |
| 7 | Тренинг стрессоустойчивости. | | 1 | 12 | | |
| 8 | Саморегуляция в стрессовых ситуациях Психологическая и физиологическая природа стресса. | | 1 | 12 | | |
| | ИТОГО: | 2 | 6 | 96 | 0.3 | 3.7 |

5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

| № п/п | Наименование раздела/темы дисциплины | Содержание раздела/темы |
|-------|---|---|
| 1 | Трудные ситуации профессиональной деятельности как условие возникновения конфликтов и стрессовых реакций. | Понятие трудной ситуации. Виды трудных ситуаций профессиональной деятельности. Типы конфликтных личностей. Стратегии поведения человека в трудной ситуации. |
| 2 | Методы диагностики конфликтов и стрессов в организации. | Описательные и аналитические методы. Определение интенсивности актуального стресса. Прогнозирование поведения человека в критических ситуациях. Выявление последствий дистресса. Определение наличия стрессоров, связанных с профессиональной деятельностью. Выявление стрессоустойчивости личности. |
| 3 | Конфликт как социально-психологический феномен и объект управления на государственной гражданской службе. | Понятие конфликта, его объект и предмет. Структура социального конфликта. Причины социальных конфликтов и их типология. Личностные источники (причины) конфликтов. Конфликтные ситуации в межличностных отношениях. Функции социальных конфликтов. Динамика конфликта. Виды социальных конфликтов и их особенности: внутриличностный конфликт, межличностный конфликт, межгрупповые конфликты и их типология, конфликт интересов. |
| 4 | Конфликтологическая культура государственного служащего и её развитие. | Методологические основы научной концепции формирования конфликтологической культуры специалиста. Принцип управления-самоуправления в формировании конфликтологической культуры специалиста. Система управленческой культуры. Культура поведения личности в конфликтных ситуациях. Конфликтологическая осведомленность личности. Конфликтологическая культура. Конфликтоустойчивость личности. |
| 5 | Тренинг навыков эффективного общения в сложной ситуации взаимодействия Причины и источники конфликтов. | Основные стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Формирование установки на поиск взаимопонимания и конструктивное разрешение конфликта Процедура переговоров в урегулировании конфликтных отношений. Общая характеристика переговоров и условия, способствующие их ведению. Процедуры ведения предпереговоров: оценка |

| | | |
|---|---|--|
| | | готовности сторон конфликта к переговорам, ликвидация препятствий к их проведению, определение предмета и режима деловых переговоров, проведение предпереговоров. |
| 6 | Стрессы и стрессовые ситуации на государственной гражданской службе: сущность и общая характеристика Общия адаптационный синдром (ОАС). | Эустресс и дистресс. Стадии стресса: реакция тревоги (мобилизация адаптационных возможностей); стадия сопротивляемости; стадия истощения. Признаки стрессового напряжения, его организационные и личностные факторы. Физиологические, эмоциональные, поведенческие и интеллектуальные симптомы стресса. |
| 7 | Тренинг стрессоустойчивости. | Стресс-факторы в нашей жизни. Симптомы и причины стресса. Методы преодоления стрессовых состояний. Развитие навыков регуляции состояний. Способы разрядки, снятия напряжения на каждый день. Использование воображения для релаксации и защиты от стресса. Особенности восприятия ситуации и реагирования на нее, осознание и изменение негативных установок. Правила антистрессового поведения. |
| 8 | Саморегуляция в стрессовых ситуациях Психологическая и физиологическая природа стресса. | Информационный и эмоциональный психологический стресс. Три стадии в реакции стресса: мобилизация защитных сил организма (стадия тревоги), стадия повышения резистентности, стадия истощения. Методы психологической саморегуляции: медитация, переключение внимания, самогипноз, дыхательные упражнения и др. Методы релаксации: аутотренинг, арттерапия, лечение с помощью аффирмаций, мышечная релаксация. |

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

| Наименование раздела/темы дисциплины | Формируемые компетенции | | | |
|--|-------------------------|-------|-------|-------|
| | ОПК-5 | ОПК-2 | ПК-16 | ПК-21 |
| Трудные ситуации профессиональной деятельности как условие возникновения конфликтов и стрессовых реакций. | | + | + | |
| Методы диагностики конфликтов и стрессов в организации. | | + | + | + |
| Конфликт как социально-психологический феномен и объект управления на государственной гражданской службе. | | | + | |
| Конфликтологическая культура государственного служащего и её развитие. | | | + | + |
| Тренинг навыков эффективного общения в сложной ситуации взаимодействия Причины и источники конфликтов. | + | | | |
| Стрессы и стрессовые ситуации на государственной гражданской службе: сущность и общая характеристика Общий адаптационный синдром (ОАС). | + | | | + |
| Тренинг стрессоустойчивости. | + | + | | + |
| Саморегуляция в стрессовых ситуациях Психологическая и физиологическая природа стресса. | + | | | + |

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается написание эссе и докладов.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – зачет

Обязательным условием для получения оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей и промежуточной аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к зачету:

1. Методы руководства коллективной работой персонала
2. Методы управления коллективной работой в условиях неоднородной социальной среды
3. Методы управления работниками, отличающимися по социальным, этническим, конфессиональным и культурным признакам
4. Профилактика конфликтов в организации.
5. Социально-психологические методы урегулирования конфликтов.
6. Примирительные процедуры как инструмент разрешения социально-трудовых конфликтов.
7. Уклонение и приспособление как стили поведения в конфликтной ситуации.
8. Сущность команд и командообразования
9. Виды команд
10. Принципы организации команд
11. Компромисс и конфронтация как стили поведения в конфликтной ситуации.
12. Сотрудничество как эффективный стиль поведения при разрешении конфликтов.
13. Модели поведения в конфликтной ситуации.
14. Стресс: причины, источники, динамика развития.
15. Методы нейтрализации стресса.
16. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения.
17. Сущность конфликтов и стрессов, виды, причины возникновения
18. Сущность, виды организационной культуры, сущность морально-психологического климата
19. Принципы формирования организационной культуры и благоприятного морально-психологического климата
20. Формирование основ конфликтологии до XIX века.
21. Развитие конфликтологии в XIX веке.
22. Современные концепции конфликта в психологии.
23. Современные концепции конфликта в социологии.
24. Предмет, задачи и практическое применение конфликтологии в менеджменте.

25. Конфликт: понятие и классификация.
26. Основные характеристики и черты конфликта.
27. Функции и последствия конфликта для организации.
28. Модели описания конфликта.
29. Структура конфликта.
30. Динамика конфликта.
31. Сущность социально-трудовых проблем организации
32. Классификацию социально-трудовых проблем организации
33. Особенности социально-трудовых проблем организации
34. Персонал организации как источник конфликта.
35. Причины и предпосылки возникновения внутриличностного и межличностного конфликта в организации.
36. Социальные группы в организации как источники конфликтов.
37. Причины и предпосылки возникновения внутригруппового и межгруппового конфликта в организации.
38. Организация как источник конфликта.
39. Причины и предпосылки возникновения конфликта в организации.
40. Управление конфликтами как элемент управления персоналом.
41. Методологические принципы исследования конфликтов.
42. Методы изучения конфликтов.
43. Методы управления конфликтами: внутриличностные, межличностные и структурные.
44. Роль руководителя – субъекта конфликта в управлении конфликтами.
45. Роль руководителя – посредника в управлении конфликтами.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel;

- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;

- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

10. Перечень информационных технологий

| При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее: | |
|---|--|
| Оборудование: | Проектор; Интерактивная доска; Ноутбук; Экран на треноге; ПК; Колонки. |
| Программное обеспечение и информационно справочные системы: | ЭБС Znanium; Консультант плюс; WindowsXPProfessional SP3; Windows 7; MicrosoftOffice 2007; MicrosoftOffice 2010; Антивирус DoctorWeb; Gimp 2; CorelDrawGraphicsSuiteX4; 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях |

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Красовский Ю.Д. Консалт-диагностика управленческих отношений фирмы: Учебно-практическое пособие для студентов вузов / Красовский Ю.Д. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 232 с.
2. Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация : учеб. пособие / С.А. Лочан, Л.М. Альбитер, Ф.З. Семенова, Д.С. Петросян ; под ред. Д.С. Петросяна. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 196 с. — (Высшее образование: Магистратура).
3. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура).

б) дополнительная литература

1. Сухова Е.В. Современные работники: личностные характеристики, особенности обучения : монография / Е.В. Сухова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 142 с. — (Научная мысль).
2. Мандель Б.Р. Технологии педагогического мастерства / Б.Р. Мандель. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 211 с.
3. Дементьева А.Г. Корпоративное управление: Учебник / Дементьева А.Г. - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 496 с.: - (Магистратура)
4. Зуб А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: Учебник/А.Т.Зуб. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с. - (Высшее образование)
5. Боковня А.Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 144 с. — (Научная мысль).
6. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура).

7. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура).

в) Интернет-ресурсы:

1. <http://azps.ru> – сайт по психологии: предлагает описание психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов
2. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
3. <http://www.hr-director.ru> – Журнал «Директор по персоналу»
4. <http://www.hr-journal.ru/articles/oc> – Журнал «Работа с персоналом»
5. <http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura> – Сообщество HR-менеджеров.
6. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.
7. <http://www.edu.ru/> – федеральный образовательный портал

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

| Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий | № аудитории | Перечень оборудования и технических средств обучения |
|---|---|--|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием | №001, №002, №215, №309, №406 | Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска. Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат. |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий. Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций. Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации. | №200, №306, №206, №107, №110, №207 | Учебные рабочие места <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар) |

| Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий | № аудитории | Перечень оборудования и технических средств обучения |
|--|------------------------|--|
| Помещение для самостоятельной работы | №102 | столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт. |
| Библиотека | №004 | Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы |
| Читальный зал библиотеки | №003 | Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet |
| Аудитория для хранения учебного оборудования | №111 | |