

Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Кафедра Экономики и управления



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовые конфликты в организации

Направление подготовки : 38.03.01 «Экономика»

Профиль: «Экономика труда»

Форма обучения: заочная

Цикл дисциплин: Б.1.ВД.В.12.,2

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 2 / 72

Вид учебной работы	Часы	Курс				
		1	2	3	4	5
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	12					12
Лекции	6					6
Лабораторные работы						
Практические занятия:	6					6
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)						
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	25%					25%
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	56					56
Курсовая работа: (КР)	+					+
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен):	Зачет 4					Зачет 4
Общая трудоемкость дисциплины	2 / 72					2 / 72

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана
в связи с пришествием ФГОС ВО
38.03.01 "Экономика"

Протокол заседания кафедры № 4 от «23» декабря 2015 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекомендуемой
литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от «30» августа 2016 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

Рабочая программа утверждена на 20__ / 20__ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » _____ 20__ г.
Заведующий _____ кафедрой

_____/_____/_____

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.01 «Экономика»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению, профилю «Экономика труда»

Рабочую программу разработал:

Муравьёв В.В. | Л.М.

Программа утверждена на заседании кафедры

Протокол № 4 «23» декабря 2015 г.

Заведующий кафедрой

Дудник А.В. | А.В.

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Трудовые конфликты в организации» относится к дисциплинам по выбору студентов вариативной части подготовки бакалавров по направлению «Экономика», профилю «Экономика труда» (Б.1.ВД.В.12.2).

В изучении данной дисциплины студент опирается на знания, полученные им при изучении следующих дисциплин:

- экономика организации,
- экономика труда,
- микроэкономика,
- макроэкономика,
- статистика,
- история экономических учений,
- социология,
- социология труда.

Полученные на первом и втором курсе знания, умения и навыки являются основой для успешного освоения дисциплины «Трудовые конфликты в организации».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины:

Формирование у студентов представления о сущности трудовых конфликтов в организации.

Задачами курса являются:

- ознакомление студентов с основными понятиями курса, понятие трудового конфликта;
- ознакомление с особенностями и видами трудовых конфликтов, внешними проявлениями и путями преодоления трудовых споров;

- формирование представления и первичное овладение технологией разрешения трудовых конфликтов в организации.

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

ОК-1 (способен использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции);

ОК-5 (способен работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия);

ОК-7 (способен к самоорганизации самообразованию);

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать:

Индекс компетенции (ОК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-1	- основные формы мыслительных процессов, функции мышления, операции и виды мышления, знаком с понятиями перцепции и апперцепции
	- особенности мышления и восприятия на разных возрастных этапах личностного и профессионального становления человека
ОК-5	- основные и переменные групповые факторы, понятия сплоченности и сработанности
	- отличия коллектива от других видов групп
ОК-7	- основные этапы становления личности
	- факторы, влияющие на развитие общих и специальных способностей

2) уметь:

Индекс компетенции (ОК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-1	- классифицировать и различать виды мышления, адекватно использовать операции обобщения и конкретизации, суждения и умозаключения

	- осознанно расставлять приоритеты при выборе средств для достижения целей
ОК-5	- выполнять задания в микрогруппах, распределять ответственность - принимать общие коллективные решения
ОК-7	- применять методы и средства познания для интеллектуального развития - анализировать и сравнивать полученную информацию, делать заключения

3) владеть:

Индекс компетенции (ОК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-1	- культурой и навыками построения дерева целей и задач, определении я и выбора средств их достижения, управления внутренним волевым процессом - навыками объективного восприятия и анализа информации
ОК-5	- навыками толерантности при выполнении групповых заданий - навыками активного и пассивного слушания
ОК-7	- навыками целостного подхода к анализу проблем - навыками ассимиляции личностного опыта и принятия опыта других

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции				Общее количество компетенций
			Общекультурные				
			ОК-1	ОК-5	ОК-7		
T1	Конфликты в организации	22	+	+	+		0,61
T2	Трудовые споры и порядок их разрешения	28	+	+	+		0,78
T3	Регулирование социально-трудовых отношений	22	+	+	+		0,61
Итого:		72	+	+	+		2

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
T1	Конфликты в организации	2	2	20
T2	Трудовые споры и порядок их разрешения	2	2	20
T3	Регулирование социально-трудовых отношений	2	2	20
	Итого:	6	6	60

6.2 Содержание лекционных занятий

Тема 1 Конфликты в организации

- 1 Организационный конфликт
- 2 Трудовой конфликт
- 3 Трудовой коллектив и трудовой конфликт
- 4 Управление конфликтами в организации

Тема 2 Трудовые споры и порядок их разрешения

- 1 Понятие, виды и причины трудовых конфликтов
- 2 Принципы рассмотрения трудовых споров
- 3 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров
- 4 Понятие и виды коллективных трудовых споров
- 5 Урегулирование и предотвращение трудовых конфликтов в организации

Тема 3 Регулирование социально-трудовых отношений

- 1 Социальное партнерство
- 2 Разрешение коллективных трудовых споров
- 3 Система регулирования социально-трудовых отношений

6.3 Содержание практических занятий

Тема 1 Конфликты в организации

1. Вопросы для обсуждения (семинар)

Тема 2 Трудовые споры и порядок их разрешения

1. Вопросы для обсуждения (семинар)

Тема 3 Регулирование социально-трудовых отношений

1. Вопросы для обсуждения (семинар).

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудовое мкость, часы/з.е.	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, дисциплины лекционного курса тем	С1.Т1 Конфликты в организации	14/0,38	Опорный конспект глав учебника
		С1.Т2 Трудовые споры и порядок их разрешения		
		С1.Т3 Регулирование социально-трудовых отношений		
С2	Написание рефератов для углубленного изучения лекционного курса	С2.Т1 Конфликты в организации	14/0,38	Выполнение и защита рефератов
		С2.Т2 Трудовые споры и порядок их разрешения		
		С2.Т3 Регулирование социально-трудовых отношений		
С3	Подготовка к практическим занятиям, семинарам, текущий и рубежный контроль	С3.Т1 Конфликты в организации	14/0,38	Выполнение практических заданий, выступление в ходе семинарских занятий, тестирование.
		С3.Т2 Трудовые споры и порядок их разрешения		
		С3.Т3 Регулирование социально-трудовых отношений		
С4	Выполнение контрольной работы	С4.Т1 Конфликты в организации	14/0,38	Выполнение контрольной работы
		С4.Т2 Трудовые споры и порядок их разрешения		
		С4.Т3 Регулирование социально-трудовых отношений		
С5	Подготовка промежуточной аттестации по дисциплине (Зачет)	С5.Т1 Конфликты в организации	4/0,1	Контрольный тест (Зачет)
		С5.Т2 Трудовые споры и порядок их разрешения		
		С5.Т3 Регулирование социально-трудовых отношений		
Итого:			60/1,63	

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

7.1.1 Вопросы для обсуждения (доклад):

1. Раскройте сущность, направленность и типы социальных отношений в коллективе.
2. Классифицировать конфликтные ситуации, возникшие в экономической и трудовой деятельности субъектов на определенном промежутке времени и регионе Российской Федерации.
3. Институционализация как политическое управление социально-трудовым конфликтом.
4. На основе анализа конфликтных ситуаций в области трудовых отношений установить причины трудовых конфликтов
5. На основе анализа конфликтных ситуаций в области трудовых отношений установить субъекты, участников и сторон конфликта
6. На основе анализа конфликтных ситуаций в области трудовых отношений установить динамику обострения взаимоотношений
7. На основе анализа конфликтных ситуаций в области трудовых отношений установить последствия трудовых конфликтов
8. Социальные отношения в трудовом коллективе и пути их совершенствования.
9. Социальный механизм согласования коллективных, групповых и индивидуальных интересов работников на предприятии.

7.1.2 Темы для контрольной работы:

1. Социально-экономические гарантии и социальная защищенность работников в рыночных условиях.
2. Структура и содержание социальных отношений в трудовом коллективе и пути ее совершенствования.
3. Сплоченность трудового коллектива и факторы, ее определяющие.
4. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе.

5. Инновационная деятельность в трудовом коллективе: отношение работников к инновациям.

6. Социально-психологический климат в трудовом коллективе и его влияние на эффективность и качество труда.

7. Конфликты в трудовом коллективе: причины их возникновения и способы разрешения.

8. Социологический анализ взаимоотношений различных социальных групп в трудовой организации.

9. Сплоченность первичного трудового коллектива: социологические и социально-психологические аспекты.

10. Конфликты и конфликтные ситуации в процессе труда: пути их предотвращения и разрешения.

7.1.3 Тестовые задания:

1. Чем являются социально-трудовые отношения в системе социального партнерства? Укажите правильный ответ.

- а) объектом;
- б) субъектом;
- в) принципом;

2. Какие две подсистемы выделяют в социальной организации?

Укажите правильный ответ.

- а) коллективная и индивидуальная;
- б) формальная и неформальная;
- в) групповая межгрупповая.

3. Какое решение является предпочтительным способом для выхода из конфликта? Укажите правильный ответ.

- а) механическое уничтожение конфликта;
- б) отвлечение от конфликта;
- в) взаимное примирение конфликтующих сторон;
- г) рассмотрение конфликтов на собраниях трудовых коллективов.

4. Определите смысл понятия «трудовая организация»:

а) ячейка общества, в которой сочетаются общественные, групповые и индивидуальные интересы;

б) организационная общность людей, объединенных конкретным видом общественно полезной деятельности;

в) объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии, организации независимо от формы собственности.

5. Структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда - это:

а) предмет социологии труда;

б) социально-трудовые отношения в сфере труда;

в) социальные взаимодействия в сфере труда.

6. Объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации:

а) трудовой коллектив;

б) трудовая организация;

в) производственная организация.

7. Индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации:

а) трудовое поведение;

б) социальное поведение;

в) механизм регулирования трудового поведения.

8. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

а) примирительная комиссия;

б) суд общей юрисдикции;

в) профсоюз;

г) комиссия по трудовым спорам;

д) арбитражный суд.

9. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

б) в 6-месячный срок;

в) в течение 1 года;

г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

10. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

а) в течение 7 дней;

б) в течение 1 месяца;

в) в течение 10 дней;

г) в течение 1 года.

7.1.4 Темы НИРС:

1 Развитие социально-трудовых отношений на современном этапе экономического развития.

2. Социальное партнерство, как механизм регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе.

7.2 Контрольные оценочные средства

7.2.1 Зачет

Завершающим этапом изучения дисциплины является зачет. Критериями успешной сдачи зачета по дисциплине являются:

- усвоение теоретического материала;

- активное участие в практических занятиях; выполнение всех заданий

в рамках самостоятельной работы студента; успешное выполнение тестовых заданий.

Целью итогового контроля знаний является комплексная оценка качества усвоения студентами теоретических знаний, уровня сформированности умений и навыков при освоении программы дисциплины за семестр.

По окончании изучения курса студенты обязаны сдать зачет в строгом соответствии с учебным планом, а также утвержденной программой. Сроки проведения итогового контроля устанавливаются графиком учебного процесса. Итоговый контроль проводится в объеме программы учебной дисциплины в устной (письменной) форме. При этом преподавателю на зачете предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы.

Критерии оценки итоговых знаний студента складываются из следующих показателей:

- деловой активности студента в процессе работы на лекциях и семинарских занятиях;
- соблюдением дисциплины студентов в течение учебного семестра;
- качества работы во время изучения дисциплины;
- качества и полноты ответов на зачете.

Критерии оценки знаний студентов на зачете:

1. Оценка «зачтено» выставляется студенту, который

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

2. Оценка «не зачтено» Выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

Оценивается качество устной и письменной речи при выставлении оценки.

7.2.2 Вопросы к зачету:

1. Трудовые конфликты.
2. Причины трудовых конфликтов.
3. Разрешение трудовых конфликтов.
4. Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактики конфликтов в области трудовых отношений.
5. Переговоры как метод разрешения конфликтов. Общая характеристика переговоров. Функции переговоров. Принципы организации переговорного процесса.
6. Стадии переговорного процесса. Стратегии ведения переговоров.
7. Тактики поведения в переговорном процессе.
8. Конфликты в организациях: причины, виды, особенности, последствия.
9. Роль руководителя в управлении конфликтами.
10. Проблемы регулирования социально-трудовых отношений. Типология трудовых конфликтов.
11. Предметы индивидуально-трудовых споров.
12. Предметы коллективных конфликтов.
13. Забастовка как вид конфликтного поведения.
14. Социальное партнерство как система мероприятий, обеспечивающих сотрудничество наемных работников, работодателей и государства.

15. Субъекты социального партнерства. Переговорный характер отношений социального партнерства.

16. Социальное партнерство как форма вовлечения работников в процесс управления производством.

17. Предметы социального партнерства.

18. Роль профсоюзов и трудовых коллективов в организации социального партнерства.

19. Уровни и типы соглашений социального партнерства. Генеральное соглашение на общегосударственном уровне. Субъекты соглашения.

20. Трехсторонние отраслевые (тарифные) соглашения. Субъекты трехсторонних соглашений.

21. Соглашения на территориальном и учрежденческом уровнях.

Практические задания и ситуации для контрольной работы:

Задание 1.

Токарь Ванин, работающий в ОАО «Сталь», подал заявление в КТС, в котором обвинял начальника цеха в предвзятом к нему отношении и на основании этого в необоснованном снижении заработной платы. Как выяснилось, Ванин упрекал начальника цеха в том, что по его представлениям токари Сизов и Чайкин, работающие с ним на одном участке, неоднократно получали за свой труд денежные премии. Показатели же их труда и квалификация ничем не отличаются от аналогичных показателей и квалификации Ванина, который подобных премий не получал.

Как в этой ситуации должна поступить КТС?

Задание 2.

Профсоюзная организация ОАО «Завод строительных материалов» приняла решение об объявлении забастовки, которое было утверждено конференцией работников. В результате забастовки была приостановлена

деятельность двух организаций, арендовавших у ОАО «Завод строительных материалов» производственные площади, что привело к нанесению этим организациям имущественного ущерба (одной — 1 млн 300 тыс. руб., другой — 720 тыс. руб.). Данные организации предъявили профсоюзной организации требования о возмещении имущественного ущерба.

Подлежат ли данные требования удовлетворению? Могут ли указанные организации обратиться в суд с требованием о признании забастовки незаконной?

Задание 3.

Дайте характеристику различным видам трудовых споров, заполнив таблицу:

Виды трудовых споров		Стороны спора и их представители	Предмет спора	Конкретный пример	Порядок разрешения
Индивидуальные трудовые споры	Искового характера				
	Неискового характера				
Коллективные трудовые споры	Не связанные с коллективно-договорным регулированием				
	Возникающие по поводу заключения коллективных договоров и соглашений				
	Возникающие				

	в связи с процедурой учета мнения выборного представительн ого органа работников				
--	--	--	--	--	--

Задание 4.

Составьте схему «Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров», отразите в ней последовательность и взаимосвязь отдельных стадий разрешения индивидуального трудового спора и предусмотрите:

- органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и распределение компетенции между ними;
- сроки давности для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и последствия их несоблюдения;
- сроки рассмотрения споров и возможные варианты их окончания;
- сроки вступления в силу вынесенного решения (если выносится решение по существу спора) и возможности его обжалования;
- порядок и сроки исполнения решения органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, последствия добровольного неисполнения решения.

Задание 5.

Из организации были уволены трое из членов КТС. На заседании помимо уволенных не смогли присутствовать еще двое из 12 членов КТС. В результате в рассмотрении трудового спора участвовали четверо представителей от работодателя, в том числе председатель комиссии, и трое - от работников. При принятии решения по трудовому спору

возникли разногласия. В результате было принято решение, предложенное председателем, поскольку за него проголосовали все присутствовавшие на заседании представители работодателя. Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов? Как следует поступить представителям работников, не согласным с принятым решением?

Задание 6.

За опоздание на работу к работнику фирмы Иванову было применено дисциплинарное взыскание. Так как у работника не было истребовано никаких объяснений по факту нарушения трудовой дисциплины, Иванов решил обратиться в комиссию по рассмотрению коллективных трудовых споров.

На какие две категории законодательством разделены трудовые споры? Из каких органов состоит система по рассмотрению индивидуальных трудовых споров? Рассматривают ли выборные профсоюзные органы индивидуальные трудовые споры? Что такое суды общей юрисдикции. Все ли наемные работники имеют право на судебную защиту своих трудовых прав?

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
T1	Конфликты в организации	Метод Case-study, семинар -диспут	1
T2	Трудовые споры и порядок их разрешения	Поисковый метод, метод проектов, семинар-диспут	1
T3	Регулирование социально-трудовых отношений	Семинар-диспут, Case-study, метод проектов	1
Итого:			3
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			25%

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. Конфликтология: учебник / М.Ю.Зеленков.- М.: Издательско- тоговая корпорация «Дашков и Ко», 2012.- 324с.-Режим доступа:
<http://www.biblioclub.ru/>.

2. Мищенко, М.С. Трудовое право : краткий курс / М.С. Мищенко. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 256 с. - ISBN 978-985-536-285-3 ; То же [Электрон. ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=136391> (10.03.2016).

3. Трудовое право : учебник / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.И. Бондов и др. ; под ред. К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 510 с. - (Dura lex, sed lex). - ISBN 978-5-238-01750-1 ; То же [Электрон. ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117165> (10.03.2016).

4. Хасанова, Г.Б. Психология управления трудовым коллективом : учеб. пособие / Г.Б. Хасанова, Р.Р. Исхакова ; Мин-во образования и науки России, Федер. гос. бюджетное образовательное учреждение высш. профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технолог. ун-т». - Казань : Изд-во КНИТУ, 2012. - 260 с. : табл. - ISBN 978-5-7882-1334-7 ; То же [Электрон. ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258843> (10.03.2016).

5. Шапиро, С.А. Работа без конфликтов: тактика успешного сотрудничества / С.А. Шапиро, И.Ю. Котенко. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 325 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4832-2 ; То же [Электрон. ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428384> (10.03.2016).

6. Экономика и социология труда: метод. указания / сост. Е.С.Козина.- М.: Директ –Медиа, 2013.- 85с.- Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>.

9.2 Дополнительная литература:

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 344 с.
2. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учеб.- практ. пособие / под ред. А.Я. Кибанова.- М.: Проспект, 2012.-64с.
3. Социология труда: учебник./ под ред.Ж.Т. Тощенко Ж.Т.- М: Юнити-Дана, 2012. - 423 с.- Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>.
4. Фасин Я.В. Трудовые споры и порядок их разрешения.- М.: Лаборатория Книги, 2010.- 92с.- Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения/ под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 764 с.

10. Материально - техническое обеспечение дисциплины:

Применение мультимедийной технологии.