

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «04» сентября 2019 г.
№ 2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

Основы медиации

(Б1.В.ДВ.03.01)

Краткое наименование дисциплины – не установлено

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2020

Новосибирск, 2019

Авторы – составители:

доцент, к.соц..н., доцент кафедры управления персоналом Татьяна Владимировна
Черняк

Заведующий кафедрой

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	Ошибка! Залкада не определена.
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3.Содержание и структура дисциплины.....	6 Ошибка! Залкада не определена.
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	25
6.1. Основная литература.	25
6.2. Дополнительная литература.	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	26
6.4.Нормативные правовые документы.....	26
6.5.Интернет-ресурсы.	26
6.6. Иные источники.....	26
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	Ошибка! Залкада не определена.

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

1.1. Дисциплина «Основы медиации» (Б1.В.ДВ.03.01) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 25	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ПК-25.2 (очная и заочная формы обучения)	Способность применять на практике знания основ принятия управленческих решений и медиации в процессе переговоров по принятию решений.
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	ПК-30.2 (очная и заочная формы обучения)	Способность осуществлять анализ причин и условий возникновения трудовых споров, конфликтов и стрессов на практике.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом(В). Сбор информации о	ПК-25.2	<u>На уровне знаний:</u> • об основных методах и технологиях урегулирования и конструктивного разрешения трудовых споров, конфликтов и стрессов в организации.

потребностях организации в персонале В/01.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала В/02.6 Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом В/03.6	ПК-30.2	<u>На уровне умений:</u> • профилактировать и управлять трудовыми спорами, конфликтами и стрессами в организации.
		<u>На уровне навыков:</u> • эффективными средствами и технологиями предупреждения, урегулирования и разрешения трудовых споров, конфликтов и стрессов коллективе и в организации.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 48 ч. (из них лекции - 16 ч., занятия семинарского типа - 32 ч.) на самостоятельную работу обучающихся – 58 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 12 ч. (из них: лекции- 4 ч, занятия семинарского типа - 8 ч.), на самостоятельную работу обучающихся – 128 ч. (заочная форма обучения)

Место дисциплины

Дисциплина «Основы медиации» (Б1.В.ДВ.3.1) изучается:

студентами очной формы обучения на втором курсе обучения (4 семестр);

студентами заочной формы обучения на третьем курсе обучения (5 семестр);

студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на третьем курсе обучения (6 семестр).

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин

Б1.В.ОД.2	Психология и педагогика
Б1.Б.22	Конфликтология

3.Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	50	10		10		34	

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), доклады (Д), выполнение контрольного задания (ПКЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	12	2		2		8	О1.1. Э
Тема 1.2	История становления и развития медиации	12	2		2		8	Д 1.2. О 1.2.
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	10	2		2		6	Д 1.3. О 1.3.
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	10	2		2		6	Д 1.3. О 1.3.
Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	10	2		2		6	Д 1.3. О 1.3.
Раздел 2	Организационно-концептуальные основы медиации	56	8		8		38	
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	8	2				6	Д 1.3. О 1.3.
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	8			2		6	Д 1.3. О 1.3.
Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	12	2		2		8	Д 1.3. О 1.3.
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	12	2		2		86	Д 1.3. О 1.3.
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	14	2		2		10	Д 1.3. О 1.3.
Промежуточная аттестация		2					2	Зачет с оценкой
Всего:		144	16		32		58	ак.ч.

		3						з.е.	
		81						ас.ч.	
№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						СР	Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			л	лр	пз	КСР			
<i>Заочная форма обучения</i>									
Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	54	4		4		46	КР 1 О 1 Т1	
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	12	2		2		8		
Тема 1.2	История становления и развития медиации	8					8		
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	8					8		
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	12	2		2		8		
Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	11					11		
Раздел 2	Организационно-концептуальные основы медиации	50			4		46		
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	8					8		

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), доклады (Д), выполнение контрольного задания (ПКЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	10			2		8	
Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	8					8	
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	8					8	
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	15			2		13	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет с оценкой
Всего:		144	4		8	4	128	Ак.ч.
		3	0,11		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

Понятие медиации, предмет и система альтернативного разрешения споров. Принципы альтернативного разрешения споров. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: разнообразие и краткая характеристика. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров. Судебная система и альтернативное разрешение споров. Общая характеристика примирительных процедур в гражданском и арбитражном процессах. Медиация как технология коммуникации. Медиация как переговоры с участием медиатора по принятию решения, устраивающему обе стороны. «Метод принципиальных переговоров» (Р.Фишера и У.Юри) и концепция посредничества (У. Линкольна) как основа медиации. Основные понятия процедуры медиации. Медиация (медиаторство) как содействие третьей стороны двум (или более) другим в поисках соглашения в спорной или конфликтной ситуации. Принципиальная возможность медиации. Практика обращения к третьей стороне.

1.2. История становления и развитие медиации

История медиации как метода альтернативного разрешения споров. Соотношение понятий "конфликт", "конфликтология" и "медиация". Основные принципы медиации. Различные подходы в медиации. Преимущества и недостатки по отношению к другим альтернативным способам разрешения споров.

Профессионализация деятельности медиаторов. Медиация как общественно значимая деятельность в США с начала 60-х годов. Опыт использования медиации в странах ЕС.

1.3. Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение

Становление и развитие медиации в России. Правовое регулирование медиации в России и в зарубежных странах. Европейский кодекс поведения для медиаторов. Ответственность медиатора.

Основы регулирования медиативной деятельности в Российской Федерации. Становление и развитие медиации в России. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)". Особенности процедуры медиации в Российской Федерации. Предпосылки и препятствия для формирования института медиации в России. Российская практика медиации. Деятельность по продвижению медиации.

1.4. Субъекты и виды медиации

Субъекты медиации. Целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений. Виды медиации. Прямая и косвенная медиация. Формальная или официальная медиация. Неформальная, неофициальная медиация. Официальные медиаторы. Неофициальные медиаторы.

Характерные черты (условия) арбитража: 1) обязательная юридическая сила его решений для спорящих сторон; 2) выбор арбитра или арбитров самими спорящими сторонами. Необходимость медиации в случае острого конфликта. Типичные мотивы обращения к медиатору Основные функции медиатора в ходе урегулирования конфликта. Формы посредничества (Мириманова М. С.): 1) медиация; 2) фасилитация; 3) примирение; 4) арбитраж.

1.5. Принципы , инструменты и эффективность медиации

Принципы в медиации. Конфиденциальность. Добровольность. Нейтральность и беспристрастность третьей стороны. Ответственность сторон за принятие решений. Открытость ("прозрачность"). Равноправие сторон. Выравнивание объема времени работы с обеими сторонами. Факторы, влияющие на успешность процедуры медиации. Инструменты медиации, их виды и значение. Целесообразность применения отдельных инструментов в процедуре медиации. Оценка эффективности медиации.

Раздел 2. Организационно-концептуальные основы медиации

2.1. Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны

Понятие «третья сторона»: «посредник», «наблюдатель за ходом переговорного процесса», «арбитр». Роль третьей стороны, ее задачи, функции и возможности. Роли третьей стороны в конфликте и в процедуре медиации: третейский судья, арбитр, посредник, помощник и наблюдатель (Анцупов А. Я., Шипилов А. И.). Социальные роли медиатора: социальные работники, психологи, консультанты и т.д. или группа лиц, осуществляющая миротворческую миссию.

Требования, предъявляемые к медиатору. Медиатор как профессионал и как личность. Функции медиатора в процессе медиации. Организация работы медиатора. Различные школы и подходы в медиации. Понимающий подход. Центральная фигура процесса медиации - медиатор. Предпосылки участия третьей стороны в урегулировании конфликтов.

2.2. Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора

Медиация как эффективный способ конструктивного решения конфликтов. Особенности труда медиаторов. Этические принципы медиации Этические, нравственные

аспекты технологии медиации. Ответственность медиатора и специфические правила поведения в процессе регулирования конфликта. Этический кодекс и профессиональная этика медиатора - конфликтолога. Формирование нравственной и профессиональной культуры медиаторов. «Этизация» как морально-этическая регламентация работы медиаторов. Профессиональная этика и профессиональная культура медиаторов. Наличие высокоразвитых и качественно-специфических нравственных черт личности медиатора как важнейшая сторона его профессиональной пригодности. Личные качества медиатора. Моральный авторитет медиатора. Специфика положения и роли медиатора в конфликте. Специфические ценности медиатора: честь, достоинство, неподкупность, конфиденциальность или служебная тайна; способность к пониманию и защите интересов клиента, уважению его личного достоинства, обеспечению его интересов; честность, порядочность, ответственность. Положительный имидж медиатора. Профессионализм и профессиональная культура медиаторов. Нормативно-правовая защищенность специалиста и клиента. Профессиональный долг медиатора. Кодекс поведения в конфликте.

2.3 Трудности медиации и требования к медиатору

Трудности, проблемы и опасности медиации: проблемы, обусловленные собственно трудностями урегулирования конфликта и не зависящие от деятельности медиатора; проблемы, связанные с деятельностью медиатора. Сложности медиации и крайне высокие требования к медиатору. Профессиональные компетенции медиатора: компетентность; незаинтересованность в решении вопроса в пользу какой-либо одной стороны, независимость от участников конфликта, нейтральность и объективность; влияние, престиж и авторитет медиатора. Нормы-запреты в деятельности медиатора. Нормы взаимоотношения медиатора с участниками конфликта. Речевой этикет в урегулировании конфликтов. Некорректные приемы и фразы. Приемы, не способствующие пониманию партнера. Табу в конфликтной ситуации. Нормы поведения медиатора.

2.4. Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации

Процедура медиации и ее этапы. Значение этапов в медиации. Три основных этапа медиации: инициация поиска согласия; налаживание переговорного процесса; участие в переговорном процессе; наблюдение за выполнением соглашений. Эффективность участия третьей стороны в урегулировании конфликтов. Границы применения медиации. Ограничения процесса медиации. Ряд факторов, которые влияют на эффективность деятельности третьей стороны в конфликте. Первая стадия медиации. Цели и задачи первой (подготовительной) стадии медиации. Основная стадия процесса медиации (медиационная сессия). Цели и задачи второй стадии медиации. Третья (постмедиационная) стадия медиации. Цели и задачи третьей стадии медиации. Формулирование договоренности/соглашения. Предупреждение неисполнения договоренностей и выработка механизмов преодоления трудностей в процессе осуществления решений, отраженных в медиативном соглашении. Подписание медиативного соглашения. Реализация договоренностей, контроль за их исполнением.

2.5 Стратегии, техники и тактики медиации

Стратегии и техники медиации. Дж.Уолл и Д.Руд: логическая стратегия, агрессивная стратегия, патерналистская стратегия и т.д. Техники медиаторства, используемые японскими медиаторами.. Техники медиативного процесса. Стратегии медиации: связанные с оказанием помощи в поиске решения; направленные на обеспечение взаимодействия сторон и поддержание рабочих отношений между ними; направленные на манипулирование поведением участников конфликта. Манипулятивные стратегии. Средства воздействия: убеждение и оказание помощи в нахождении мирного решения;

принуждение, оказание давления и ограничение конфликтных действий. Тактики взаимодействия медиатора с оппонентами в ходе переговоров: тактика поочередного выслушивания; сделка; челночная дипломатия; давление на одного из оппонентов; директивное воздействие

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Основы медиации» (Б1.В.ДВ.3.1) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	Устный ответ на вопросы Предоставление эссе в устном виде
Тема 1.2	История становления и развития медиации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Раздел 2	Организационно-концептуальные основы медиации	
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема	Этапы процедуры медиации.	Устный ответ на вопросы

2.4.	Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий

Для проведения занятий по заочной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	<p>Письменная контрольная работа Устный/письменный ответ на вопросы Тестирование</p>
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	
Тема 1.2	История становления и развития медиации	
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	
Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	
Раздел 2	Организационно-концептуальные основы медиации	<p>Письменная контрольная работа Устный Устный/письменный ответ на вопросы Тестирование</p>
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	
Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов оценки (средств):

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости³

4.2.1. Типовые вопросы для устного/письменного опроса

Для проведения занятий по очной форме обучения

Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

Тема 1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

1. Проанализировать эволюцию подходов к медиации
2. Составить глоссарий (перечень основных терминов и понятий с обязательным указанием источников) - исследования медиации.
3. Рассмотреть специфику подхода к проблеме медиации в зарубежных и отечественных научных источниках («Метод принципиальных переговоров» (Р. Фишера и У. Юри) и концепция посредничества (У. Линкольна) и т.д.

Раздел 2. Организационно-концептуальные основы медиации

Тема 2.1. Субъекты и виды медиации

1. Проанализировать целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений на примере реальной ситуации.
2. Привести примеры видов медиации.

Для проведения занятий по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

Какова сущность медиации?

Каковы уроки и достижения зарубежной медиации в ЕС, США и т.д.

В чем особенности развития и становления медиации в России?

Каковы основные концепции научных воззрений на медиацию?

В чем специфика подхода к проблеме медиации в отечественной теории и практике?

Какова концепция посредничества (У. Линкольна) как основа медиации?

Тема 2.4. Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора

Каковы различные подходы к этическим принципам медиации.

Выделите проявление профессиональной этики и профессиональной культуры медиаторов.

Тема 2.5. Трудности медиации и требования к медиатору

Какова модель профессиональных компетенций медиатора.

Найти информацию и привести примеры норм-запретов в деятельности медиатора.

4.2.2. Типовые темы для эссе

Тема 1.2. История становления и развитие медиации

История медиация как метода альтернативного разрешения споров.

Медиация как общественно значимая деятельность в США с начала 60-х годов.

Опыт использования медиации в странах ЕС и Европейский кодекс поведения для медиаторов.

³ Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД по дисциплине

Становление, развитие и правовое регулирование медиации в России (Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)")

4.2.3. Типовые задания для письменных работ

Раздел 1 Медиация как научно-прикладная отрасль знания

Тема 1.3 Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение

- 1.Подготовить материал о возможности использования медиации в различных сферах, в том числе, сфере управления персоналом.
- 2.Изучить возможности использования медиации в условиях острого конфликта, в групповых спорах, разрешении конфликтов на рабочем месте.

Тема 1.4 Субъекты и виды медиации

- 1.Проанализировать целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений на примере реальной ситуации.
- 2.Привести примеры видов медиации.

Тема 1.5 Принципы, инструменты и эффективность медиации

- 1.Описать и выявить факторы, влияющие на успешность процедуры медиации.
2. Привести примеры инструментов медиации, их виды и значение.

Раздел 2 Организационно-концептуальные основы медиации

Тема 2.1. Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны

- 1.Привести доказательства тезиса «Центральная фигура процесса медиации – медиатор».
2. Подготовить материалы о роли третьей стороны в конфликте и в процедуре медиации (Анцупов А. Я., Шипилов А. И.).
3. Сформулировать требования, предъявляемые к медиатору.

Тема 2.2. Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора

- 1.Найти источники с разными подходами к этическим принципам медиации.
- 2.Привести примеры проявления профессиональной этики и профессиональной культуры медиаторов.
3. Привести примеры проявления кодекса поведения в конфликте.

Тема 2.3. Трудности медиации и требования к медиатору

- 1.Подготовить модель профессиональных компетенций медиатора.
- 2.Найти информацию и привести примеры норм-запретов в деятельности медиатора.
- 3.Привести примеры некорректных приемов и фраз
- 4.Найти источники с разными подходами к нормам поведения медиатора.

Тема 2.3. Трудности медиации и требования к медиатору

- 1.Раскрыть особенности выбора медиатора.
- 2.Разработать критерии возможности рассмотрения спора с помощью процедуры медиации.
- 3.Охарактеризовать правила проведения процедуры медиации.

Тема 2.4. Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации

- 1.Охарактеризовать процедуру медиации и ее этапы.
2. Оценить значение этапов в медиации.
- 3.Привести критерии эффективности участия третьей стороны в урегулировании конфликтов.

Тема 2.5. Стратегии, техники и тактики медиации

- 1.Раскрыть особенности критериев оценки результата процедуры медиации.
- 2.Охарактеризовать критерии завершения медиации /прекращения процедуры медиации.
- 3.Разработать вариант соглашения сторон об урегулировании спора .

4.2.4 Типовые тестовые задания⁴

Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

1. Альтернативные формы разрешения правовых споров и конфликтов – это способы разрешения споров:

вне системы правосудия*

благодаря системе правосудия

с использованием системы правосудия

2. АРС – это система методов и средств, а именно:

переговоры*

медиация*

арбитраж*

третейский суд*

адвокатура

3. _____ – способ урегулирования спора между сторонами на основе переговоров с участием третьей нейтральной стороны посредника.

Посредничество*

Раздел 2 Организационно-концептуальные основы медиации

1. Сторонами процедуры медиации признаются любые физические или юридические лица – субъекты правоотношений:

гражданских *

трудовых*

семейных*

уголовных

2. Медиация не применяется к спорам:

коллективным трудовым*

в предпринимательской деятельности*

в экономической деятельности*

в политической деятельности

3. Основные этапы проведения процедуры медиации (*расставьте по порядку*):

Этап 1. Предложение об обращении к процедуре медиации.

Этап 2. Соглашение о проведении процедуры медиации.

Этап 3. Проведение процедуры медиации

Этап 4. Медиативное соглашение.

Этап 5. Прекращение процедуры медиации.

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 25	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия	ПК-25.2 (очная и заочная формы обучения)	Способность применять на практике знания основ принятия управленческих решений и медиации в процессе переговоров по принятию решений

⁴ Правильный ответ в тесте обозначен «звездочкой» (*)

	управленческих решений		
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	ПК-30.2 (очная и заочная формы обучения)	Способность осуществлять анализ причин и условий возникновения трудовых споров, конфликтов и стрессов на практике.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК- 25.2 Способность применять на практике знания основ принятия управленческих решений и медиации в процессе переговоров по принятию решений.	Проводит анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использует его результаты для принятия управленческих решений и медиации	Реализовано проведение анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использует его результаты для принятия управленческих решений и медиации
ПК-30.2 Способность осуществлять анализ причин и условий возникновения трудовых споров, конфликтов и стрессов на практике	Демонстрирует умения осуществлять анализ, диагностировать причины и условия возникновения трудовых споров, конфликтов и стрессов с использованием методов диагностики	Проведен анализ потенциальных причин и условий возникновения трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с использованием методов диагностики

4.3.1 Тематика вопросов к зачету с оценкой

1. Понятие медиации, предмет и система альтернативного разрешения споров

2. Принципы альтернативного разрешения споров
3. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: краткая характеристика
4. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров
5. Медиация как переговоры с участием медиатора
6. Основы регулирования медиативной деятельности в Российской Федерации
7. Медиация в сфере управления персоналом
8. Медиация в хозяйственно-экономической деятельности
9. Внутриорганизационная медиация
10. Субъекты медиации
11. Виды медиации
12. Принципы медиации
13. Роли и задачи медиатора
14. Функции медиатора
15. Профессиональная этика медиатора
16. Профессиональная культура медиатора
17. Профессиональные компетенции медиатора
18. Правила проведения процедуры медиации
19. Результат процедуры медиации
20. Соглашение сторон об урегулировании спора
21. Стратегии медиации
22. Техники медиации.
23. Средства воздействия в медиации

4.3.2. Типовые вопросы и задания для электронного семинара

Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

Тема 1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

Какие подходы к процедуре медиации Вам известны?

Какие основные термины и понятия используют исследователи медиации?

В чем специфика подхода к проблеме медиации в зарубежных и отечественных научных источниках («Метод принципиальных переговоров» (Р.Фишера и У.Юри) и концепция посредничества (У. Линкольна) и т.д.

Модуль 2. Организационно-концептуальные основы медиации

Тема 2.1. Субъекты и виды медиации

Какие причины целесообразности участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений Вы можете назвать?

Какие формы медиации существуют?

Кто может быть субъектом медиации?

Каковы требования к медиатору

Каковы этапы медиации.

Назовите критерии оценки результата процедуры медиации

4.3.3 Тематика практических заданий к зачету с оценкой (Тема 2.4. Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации)

Кейс

В первое время Григорий Михайлович был очень доволен вновь нанятым администратором: Лиза с удовольствием выполняла работу в салоне красоты, общалась с клиентами и персоналом, все ее любили. Но затем появились тревожные сигналы: во-первых, упала производительность труда парикмахеров и специалистов по маникюру. Вместо 25-30 клиентов за смену, как это было раньше, они успевали обслужить 10-12.

Люди часами сидели в очереди, чтобы попасть к специалисту, который в это время беседовал с Лизой. Очень часто Григорий Михайлович не мог дозвониться до салона. Он решил, что это звонят новые клиенты, но, к его удивлению, количество клиентов неуклонно снижалось.

Лиза с восторгом стриглась в салоне и делала маникюр, объясняя это тем, что хочет быть «настоящим лицом салона».

Григорий Михайлович наблюдал, как она 20-25 минут беседует с одним клиентом, а на его замечание Лиза заметила, что «просто хочет быть вежливой». На ее рабочем столе лежит масса атрибутов красавицы: зеркала, косметика, кремы и т.п., но журнал учета заказов, который потребовал директор, Лиза искала полчаса.

Уволить Лизу просто так без причины Григорий Михайлович не мог, т.к. все работники салона заступились за нее. Тогда директор решил пригласить консультанта по управлению персоналом.

Ольга, прежде всего, провела переговоры с Лизой и Григорием Михайловичем. Какие альтернативные решения она должна предложить?

4.3.4 Типовые тестовые задания для зачет с оценкой

Выберите несколько правильных ответов:

1. Субъекты медиации:

один медиатор*

группа из двух-трех медиаторов*

несколько групп медиаторов

2. Третья сторона – это :

посредник*

наблюдатель*

медиатор*

любое другое лицо

3. Виды медиации:

прямое посредничество*

косвенное посредничество*

параллельное посредничество

1.5. Принципы, инструменты и эффективность медиации

4. Принципы медиации:

добровольность*

равноправие сторон*

нейтральность медиатора*

конфиденциальность*

оценочность медиации

5. Принципы медиации:

обеспечение паритета сторон *

равное время работы со сторонами*

поочередное обращение к сторонам*

ответственность медиатора за решения

Модуль 2. Организационно-концептуальные основы медиации

2.1. Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны

6. Средств воздействия третьей стороны:

убеждение*

принуждение*

внушение

7. Различают ориентации третьей стороны на переговоры:
- посредничество*
 - оказание «добрых услуг»*
 - наблюдение за ходом переговоров*
 - оказание правовых услуг

Вставьте пропущенное слово

8. Профессиональная _____ — это совокупность моральных принципов и норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу, клиентам, с которыми он связан по своей профессии.

Этика*

Выберите несколько правильных ответов:

9. Содержание профессиональной этики составляют:
- кодексы профессионального поведения*
 - истолкование культурно-гуманистического назначения профессии*
 - правовое истолкование назначения профессии

10. Проблемы медиации в:
- урегулировании конфликта*
 - деятельности посредника*
 - принятии решений

11. Посредник должен быть:.

- Компетентным*
- Независимым*
- Нейтральным*
- Известным

4.3.5. Типовые варианты письменных контрольных заданий

Для качественного выполнения письменного контрольного задания (далее – ПКЗ) обучающемуся / студенту рекомендуется использовать основную и дополнительную учебную и научную литературу, периодические издания по вопросам медиации как технологии разрешения социальных конфликтов, а также Интернет ресурсы.

Студентам при выполнении работы предлагается также использовать свой практический опыт и полученные теоретические знания при изучении курса лекций по дисциплине «Основы медиации».

Это требует значительной и кропотливой работы по изучению теории медиации, развитию навыков и умений проведения социально-психологических исследований по выявлению аспектов профессиональной компетентности в сфере использования медиации для разрешения конфликтов.

Все эти требования к ПКЗ предполагают значительный объем работы (не менее 6-8 страниц). Данная работа является узловой по изучаемой дисциплине.

ПКЗ состоит из двух частей :

- первая часть – теоретическая; раскройте тему по теории медиации из списка тем ПКЗ;
- вторая часть – практическая; проведите самодиагностику по теме «Я – медиатор!».

В первой части работы Вы раскрываете выбранную теоретическую тему; во второй части – Вы проводите профдиагностику и самоанализ « Я-медиатор!» на основе **всех тестов**, приведенных в Приложении курса лекций Черняк Т.В. «Основы медиации».

Для написания ПКЗ необходимо: познакомиться с литературой по вопросам медиации. После ее изучения Вы сможете в первом разделе раскрыть теоретическую тему.

Обратите внимание, что не принимаются для оценивания работы, скачанные из Интернета, одинаковые, а также не использующие материалы по теме учебной дисциплины из списка дополнительной литературы и дополнительные источники.

Максимально возможный балл за ПКЗ – 100 баллов, которые делятся: первая теоретическая часть - максимальная оценка 50 баллов; вторая практическая часть - максимальная оценка 50 баллов.

Элементами ПКЗ являются следующие: титульный лист, оглавление, введение, основная часть работы (раздел 1.1. - теоретический, раздел 1.2 – практический «Я-медиатор!»), заключение, список литературы, приложение (по необходимости). Общий объем ПКЗ 6-8 страниц (без приложений).

Практическое контрольное задание оформляется на стандартных листах бумаги А4 (210 x 297 мм) в редакторе Word шрифтом Times New Roman 14 пт. через 1,5 интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал, 10 пт. При этом соблюдаются следующие размеры полей: верхнее, нижнее, правое – до 2см, левое – 3 см.

В работе используется сплошная нумерация страниц. Вторая страница – оглавление. Каждый структурный элемент ПКЗ начинается с новой страницы. Разделы должны быть пронумерованы арабскими цифрами в пределах всей работы.

Для выполнения ПКЗ необходимо выбрать одну теоретическую тему из приведенных тем. Ниже обучающемуся / студенту предлагаются темы письменных контрольных заданий по дисциплине «Основы медиации» для первой теоретической части работы.

Тематика письменных контрольных заданий

1. Медиация как переговоры с участием медиатора по разрешению конфликта
2. Медиация как эффективный способ конструктивного решения конфликтов.
3. Нормативно-правое обеспечение процесса медиации в России.
4. Условия и практика обращения к третьей стороне.
5. Роли и функции медиатора в процессе медиации
6. Медиация как общественно значимая деятельность в США с начала 60-х годов.
7. Медиация как общественно значимая деятельность в странах Европы.
8. Развитие медиации в России.
9. Роль третьей стороны, ее задачи и возможности
10. Целесообразность обращения к медиатору в регулировании конфликта.
11. Этические и нравственные аспекты медиации.
12. Стратегии и техники медиации.
13. Обязательные личные качества и моральный авторитет медиатора
14. Специфические ценности медиатора
15. Факторы успешного разрешения и регулирования конфликтов в медиации.
16. Ответственность и специфические правила поведения медиатора в процессе регулирования конфликта.
17. Этический кодекс и профессиональная этика медиатора - конфликтолога.
18. Нормативно-правовая защищенность специалиста и клиента.
19. Профессиональная культура и этика медиации
20. Профессионализм и профессиональная культура медиаторов.
21. Технология медиации
22. Формы посредничества
23. Тактики взаимодействия медиатора с оппонентами в ходе переговоров.
24. Стратегии медиации
25. Манипулятивные стратегии в медиации.
26. Трудности посреднической деятельности и требования к медиатору

Шкала оценивания для зачет с оценкой

Зачет с	Экзамен (5-	Критерии оценки
---------	-------------	-----------------

оценкой	балльная шкала)	
незачтено	2	Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний о технологии разработки и принятии управленческих решений, методах поиска и выбора алгоритмов их реализации, объективных и субъективных факторах, влияющие на принятие управленческих решений. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки в области анализа нормативно правовых документов в процессе принятия управленческих решений, разработки алгоритма решения организационно – управленческих и экономических задач не сформированы.
зачтено	3	Наличие минимально допустимого уровня в усвоении понятийного аппарата и знаний о технологии разработки и принятии управленческих решений, методах поиска и выбора алгоритмов их реализации, объективных и субъективных факторах, влияющие на принятие управленческих решений. Практические навыки в области анализа нормативно правовых документов в процессе принятия управленческих решений, разработки алгоритма решения организационно – управленческих и экономических задач сформированы не в полной мере.
	4	Детальное воспроизведение понятийного аппарата и знаний о технологии разработки и принятии управленческих решений, методах поиска и выбора алгоритмов их реализации, объективных и субъективных факторах, влияющие на принятие управленческих решений. Практические навыки в области анализа нормативно правовых документов в процессе принятия управленческих решений, разработки алгоритма решения организационно – управленческих и экономических задач в значительной мере сформированы.
	5	Уверенное владение понятийным аппаратом, знаниями о технологии разработки и принятии управленческих решений, методах поиска и выборе алгоритмов их реализации, объективных и субъективных факторах, влияющие на принятие управленческих решений. Практические навыки в области анализа нормативно правовых документов в процессе принятия управленческих решений, разработки алгоритма решения организационно – управленческих и экономических задач в сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁵

Методические указания по подготовке курсовой работы

Представлены на сайте института⁶

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы

⁵ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁶ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁷

Методические рекомендации по подготовке письменных работ расположены на сайте института⁸

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

6.1. Основная литература.

1. Минкина, Н. И. Медиация как альтернативный способ урегулирования конфликтов / Н. И. Минкина ; Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 159 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473260> (дата обращения: 25.08.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9468-8. – DOI 10.23681/473260. – Текст : электронный.
2. Чумиков, А. Н. Переговоры - фасилитация - медиация : учебное пособие для студентов вузов / А. Н. Чумиков. – Москва : Аспект Пресс, 2014. – 160 с. : ил. – (Серия «Современные технологии PR. Мастер-класс»). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456578> (дата обращения: 25/08/2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7567-0738-0. – Текст : электронный.

6.2. Дополнительная литература.

1. Корнева, С. С. Посредничество как транзакционный институт: содержание, тенденции развития [Электронный ресурс] / С. С. Корнева, Т. Е. Степанова. – Электрон. дан. - Москва : Креативная экономика, 2008. - 160 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132822>, требуется авторизация (дата обращения : 25.09.2019). – Загл. с экрана.
2. Лукьяновская, О. В. Основы юридической конфликтологии и медиации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. В. Лукьяновская, Р. Г. Мельниченко. — Электрон. дан. — Волгоград : Волгоград. акад. гос. службы, 2011. — 96 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/11020>, требуется авторизация (дата обращения : 25.09.2019). - Загл. с экрана.
3. Максуров, А. А. Медиация в праве [Электронный ресурс] : юридическая технология медиативных процедур / А. А. Максуров, М. В. Таланова. — Электрон. дан. — Москва : ЭкООнис, 2014. — 456 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/35261>, требуется авторизация (дата обращения : 25.09.2019). - Загл. с экрана.
4. Медиационные процессы : практикум / Федер. гос. образоват. учреждение высш. проф. образования «Северо-Кавказский федеральный университет», М-во образования и науки Рос. Федерации ; сост. Т. В. Воротилина, И. Ш. Галстян и др. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 101 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459092>, требуется авторизация (дата обращения : 25.09.2019). – Загл. с экрана.
5. Медиация. Базовый курс для организации работы служб примирения (служб медиации) в организациях среднего профессионального образования [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Казанский ин-т социал. исслед. «Консенсус» ; авт. сост. О. В. Маврин. - Электрон. дан. - Казань : Изд-во Казанского ун-та, 2014. - 93 с. – Доступ из ЭБС

⁷ <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

⁸ http://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021_met_rek.zip

«Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276334>, требуется авторизация (дата обращения : 25.09.2019). – Загл. с экрана.

6. Николоюкин, С. В. Правовые технологии посредничества (медиации) в Российской Федерации : науч.-практ. пособие. [Электронный ресурс] : учеб. пособие. — Электрон. дан. — Москва : Юстицинформ, 2013. — 240 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/10634>, требуется авторизация (дата обращения : 25.09.2019). – Загл. с экрана.
7. Черняк, Т. В. Конфликтология : учеб. пособие для дистанц. обучения и самостоят. работы студентов / Т. В. Черняк ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2007. - 206 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Черняк Т.В. Конфликтология. Практикум. –Новосибирск: СибАГС-, 2001, 220с

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - М.: МЦФЭР, 2012. - 126, [1] с.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)- "Российская газета" - Федеральный выпуск №5247.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. Конфликты в организации. [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2012.–Режимдоступа:http://www.hr-journal.ru/search/?search_query=%EA%EE%ED%F4%EB%E8%EA%F2%FB , свободный , (дата обращения: 19.08.2019).
2. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.08.2019).
3. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.08.2019).
4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.08.2019).
5. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2010. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация. (дата обращения: 19.08.2019).
6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.08.2019).
7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный, (дата обращения: 19.08.2019).

6.6. Иные источники

Иные источники не используются

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа): Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой

усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеомagniтофоны, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : компьютеры с выходом в Интернет., автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.