

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Смоленский государственный университет»

Кафедра общей психологии

«Утверждаю»

Проректор по учебно-методической работе

Устименко Ю.А.

«16» июня 2022 г.

**Рабочая программа дисциплины
Б1.В.01.03 Психология управления персоналом**

Направление подготовки: **44.03.02 Психолого-педагогическое образование**

Направленность (профиль): **Психология в образовании**

Форма обучения – очная

Курс – 4

Семестр – 8

Всего часов – 72, всего зачетных единиц - 2

Форма отчетности: зачет – 8 семестр

Программу разработала
кандидат психологических наук Белугина М.А.

Утверждено кафедрой
Протокол № 11 от 09.06.2022 г.

Смоленск
2022

1. Место дисциплины в структуре ОП

Учебный курс входит в базовую часть профессионального цикла ОП. Направлен на практическую профессиональную подготовку студентов направления «психолого-педагогическое образование», углубляет знания по психологическому консультированию в организации, психологическому сопровождению управленческих процессов. Служит для отработки конкретных навыков подбора, мотивации, обучения и аттестации персонала. А также готовит к реализации возможностей в рамках производственной практики.

В результате изучения дисциплины студенты приобретают навыки объединения теоретических знаний, получаемых в основных курсах («организационная психология», «психологическое консультирование», «психология труда, инженерная психология и эргономика»), с выработкой практических навыков работы при помощи конкретного научно-методического инструментария. Таким образом, курс является важным для обучения основам работы практического психолога.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенции	Индикаторы достижения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: закономерности и принципы командообразования; методы построения команды; специфику эффективного взаимодействия в группе и командной работе; факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы; основы теории лидерства; основы управления поведением персонала. Уметь: планировать свою работу в команде; реализовывать свою роль в команде; осуществлять социальное взаимодействие. Владеть: методами анализа командных ролей и построения команды; навыками работы в команде; навыками социального взаимодействия; навыками реализации своей роли в команде; навыками использования основ управления поведением персонала.
ПК-7. Понимает и применяет критерии научного знания при анализе литературы, включая оценку использованных методик и обоснованность выводов исследований	Знать: естественнонаучные и гуманитарные основания психологической науки, основные теоретические направления отечественной и зарубежной психологии, методологические принципы и методы проведения научного исследования в области психологии, критерии оценки методического инструментария и достоверности получаемых выводов. Уметь: анализировать научную психологическую литературу, оценивать возможности исследовательских методик, обосновывать выводы исследования. Владеть: умениями анализа психологических проблем в образовательном процессе и взаимодействии его участников, соотнесения обнаруженных фактов с теоретическими научными знаниями; умениями планирования и проведения прикладного психологического исследования, приемами обработки, интерпретации и представления результатов исследования субъектам образовательного процесса.

3. Содержание дисциплины

РАЗДЕЛ I. ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Тема 1. Методологические основы психологии управления Психология управления как наука. Предмет психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место психологии управления в системе психологической науки. Психологические законы и закономерности управления. Анализ отечественного и западного опыта управления. Методы психологии управления, их основное содержание. Классификация методов психологии управления. Сущность и содержание теоретических методов психологического исследования. Сущность и содержание эмпирических методов психологического исследования. Психологический эксперимент, его значение в практике управления. Классификация видов психологических исследований.

Тема 2. Развитие психологических теорий управления Эволюция парадигм психологического подхода к управлению Школа научного направления в управлении. Административная школа управления. Школа человеческих отношений. Содержание поведенческого подхода к управлению. Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».

РАЗДЕЛ II. ПСИХОЛОГИЯ СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 3. Особенности личности менеджера Психологические особенности свойств личности руководителя. Особенности психических процессов управленца (познавательных, регулятивных, коммуникативных). Основные психологические качества успешного руководителя. Управленческие способности руководителя. Психологические факторы профессионального стресса руководителей. Интегральный психологический портрет успешного управленца – профессионала. Психологическая сущность лидерства. Сравнительный анализ понятий «руководитель» и «лидер».

Тема 4. Профессиональная деятельность управленца. Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя. Показатели управленческой эффективности. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя. Понятие управленческого мастерства руководителя. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя. Классификация стилей руководства.

РАЗДЕЛ III. ПСИХОЛОГИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 5. Психологическая характеристика персонала. Характеристика исполнительской деятельности. Классификация работников в организации. Критерии профессионализма: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость (Ю.П. Поваренков). Структура профессиограммы (психограмма, трудограмма).

Тема 6. Психология карьеры. Виды, этапы карьеры. Кризисы в карьере: кризис в карьере молодого специалиста; кризис середины карьеры; кризис завершения трудовой деятельности. Факторы карьерной успешности: внутренние и внешние.

Тема 7. Психологический климат и организационная культура.

Тема 8. Психологическое обеспечение кадровой политики организации. Основные элементы организации. Жизненные стадии и циклы развития организации. Содержание кадровой политики организации. Технологии управления человеческими ресурсами организации: оценка, аттестация персонала, профессиональное развитие. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации. Управленческое консультирование. Социально-психологический тренинг в организации.

4. Тематический план

№ п/п	Разделы и темы	Всего часов	Формы занятий		Сам. работа
			лекции	Практические занятия	
Раздел 1. Общетеоретические аспекты психологии управления персоналом					
1	Методологические основы психологии управления		2		4
2	Развитие психологических теорий управления		2		6
Раздел 2. Психология субъекта управления в управленческой деятельности					
3	Особенности личности менеджера		2		10
4	Профессиональная деятельность управленца			2	8
Раздел 3. Психология персонала организации					
5	Психологическая характеристика персонала.			2	6
6	Психология карьеры			2	6
7	Психологический климат и организационная культура			2	10
8	Психологическое обеспечения кадровой политики организации				8
	+ 4 часа зачет Итого:	72	6	8	58

4. Виды учебной деятельности

Лекции

Лекция №1. Методологические основы психологии управления

1. Психология управления как наука: предмет, основные направления исследований.
2. Место психологии управления в системе психологической науки.
3. Психологические законы и закономерности управления.
4. Методы психологии управления, их основное содержание.

Лекция №2. Развитие психологических теорий управления

1. Эволюция парадигм психологического подхода к управлению
2. Школа научного направления в управлении.
3. Административная школа управления.
4. Школа человеческих отношений.
5. Содержание поведенческого подхода к управлению

Лекция №3. Особенности личности менеджера

1. Психологические особенности свойств личности руководителя.
2. Особенности психических процессов управленца (познавательных, регулятивных, коммуникативных).
3. Основные психологические качества успешного руководителя.
4. Сравнительный анализ понятий «руководитель» и «лидер».

Практические занятия

Практическое занятие №1. Профессиональная деятельность управленца.

План

1. Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя.
2. Показатели управленческой эффективности.
3. Понятие управленческого мастерства руководителя.
4. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя.

Задание для самостоятельной работы:

Написать эссе на тему «Управленческое мастерство руководителя: интуиция или навык»

Практическое занятие №2. Психологическая характеристика персонала.

План

1. Отличие профессиограммы от психограммы
2. Основные требования к профессиограмме.
3. Варианты использования схемы профессии в работе с группой и в индивидуальной профконсультации.

Задания для самостоятельной работы:

1. составьте профессиограмму конкретного вида труда в определенной организации в целях профессионального отбора желающих занять возможную вакансию по данному виду труда.
2. Подготовить и провести одно из профориентационных упражнений с учетом схемы рассмотрения профессии в группе и в индивидуальной работе. Проанализировать результаты.

Практическое занятие №3. Психология карьеры.

План

1. Эволюция представлений о карьере.
2. Компоненты карьеры.
3. Типы карьеры.

Задание для самостоятельной работы: заполнить таблицу 1.

Таблица 1. Подходы к типологизации карьеры

Авторы типологизации	Критерий типологии	Виды карьеры
Ю.В. Укке		
П. Синисало, Ю. Хяюрюнен		
М.С. White, М. Smith, Т. Barnett		
Ф.Р. Филипов		
О.Т. Hall, Р.Н. Mirvis		
Л.А. Кудринская		
Е.Г. Молл		
Т.И. Рыскова, И.В. Куколев		
А.Я. Кибанов		

Практическое занятие №4. Психологическое обеспечения кадровой политики организации

План

1. Основные элементы организации.
2. Жизненные стадии и циклы развития организации.

3. Содержание кадровой политики организации.
4. Управленческое консультирование. Социально-психологический тренинг в организации.

Задание для самостоятельной работы:

Разработать тренинг социально-психологического характера по проблемам конфликтности в организации, повышения мотивации персонала, формирования команды в коллективе, улучшению организационного микроклимата.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. подготовить эссе на темы:

1. Развитие управленческо-психологической мысли в России. Управленческие принципы Петра I и Екатерины II.
2. Вопросы психологии управления в работах В.О. Ключевского

Задание 2. В формате эссе на примере организации, в которой работаете или на примере своего будущего психологического кабинета раскрыть:

1. Миссию и цели организации
2. Особенности формальной и неформальной структуры управления
3. методы управления (проранжировать от самого актуального к самому редко применяемому)
4. ваше место в организации.

Задание 3. подобрать систему экспресс методов диагностики личностных характеристик менеджера.

Задание 4. Напишите эссе на одну из предложенных тем:

1. Совместимость сотрудников и пути ее роста.
2. Принципы организации исследовательской программы
3. Методы совместимости сотрудников
4. Рекомендации по улучшению совместимости сотрудников.

Задание 5. Напишите эссе на предложенную тему:

1. Понятие мотивации и ее роли в управлении
2. Особенности стратегий и тактик решения задач управления

Задание 6. Проведение тренинга по оптимизации социально-психологического климата в коллективе организации.

Задание 7. Разработать фрагмент тренинга на 15 минут по одной из тем:

- тайм-менеджмент
- стресс-менеджмент
- ассертивность
- тренинг коммуникативной работа с возражениями

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы

Практические задания выполняются к каждому занятию и служат закреплению знаний и выработке практических умений и навыков по развитию самоорганизации в профориентационной деятельности, а также способность понимать высокую социальную значимость профессий, ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи, соблюдая принципы профессиональной этики. Представляет собой набор заданий с разной степенью творчества, которые необходимо выполнить каждому студенту самостоятельно. Каждая из включенных в самостоятельную работу задач представляет

собой частично регламентированное задание, имеющее решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Задания, которые предъявляются студенту в рамках самостоятельной работы, должны быть выполнены к началу соответствующего практического занятия. В случае пропусков занятий все задания должны быть выполнены до окончания курса.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Оценочные средства

Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций

– тестирование.

Для оценивания результатов обучения в виде ЗНАНИЙ используются следующие процедуры и технологии:

- устный ответ на вопрос(ы) или индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопрос(ы),

Для оценивания результатов обучения в виде УМЕНИЙ и ВЛАДЕНИЙ используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания, включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

I. Шкала оценивания участия в устном опросе на практическом занятии

Студент демонстрирует сформированность компетенций на итоговом уровне, обнаруживает систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.	Отлично.
Студент демонстрирует сформированность компетенций на среднем уровне: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.	Хорошо
Студент демонстрирует сформированность компетенций на базовом уровне: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым компетенциям, испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями.	Удовлетворительно
Студент демонстрирует сформированность компетенций на уровне ниже базового, проявляет недостаточность знаний, умений, навыков. Проявляется практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.	Неудовлетворительно

II. Эссе

Требования к эссе

1. Текст должен отражать позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме). Автор должен высказать свою точку зрения и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность выбранной позиции.

2. В тексте должно быть продемонстрировано владение предметом исследования, его понятийным аппаратом, терминологией, знание общепринятых научных концепций в заданной предметной области, понимание современных тенденций и проблем в исследовании предмета.

3. Текст должен быть завершённым и четко структурированным, посвященным строго заданной выбранной темой проблематике.

4. Стилизовое решение, структурная организация текста, лексика должны соответствовать заданной тематике и поставленной автором задаче.

5. Структура эссе: введение (в нем даётся краткая характеристика проблемной области по выбранной теме), основная (в ней раскрывается тема), заключение (в нем отражаются выводы по теме исследования, предложения о дальнейших работах в данной области и т.п.), список использованных ссылок и литературы (не менее 3).

6. Объем – не более 12000 знаков, шрифт Times New Roman прямого начертания, кегль (размер) шрифта 14, междустрочный интервал – полуторный.

Критерии оценки эссе

Критерий	Требования к эссе	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала	<ul style="list-style-type: none"> – рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, – используемые понятия строго соответствуют теме, – самостоятельность выполнения работы. 	1-10
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"> – грамотно применяется категория анализа, – умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, – объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, – обоснованно интерпретируется текстовая информация, – дается личная оценка проблеме. 	1-10
Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"> – изложение ясное и четкое, – приводимые доказательства логичны, – выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, – приводятся различные точки зрения и их личная оценка, – общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи. 	1-10
Итоговая оценка	<p>до 15 баллов – неудовлетворительно; 15-19 баллов – удовлетворительно; 20-25 баллов – хорошо; 26-30 баллов – отлично.</p>	

III. Критерии оценивания заданий в форме разработки тренингов

Отлично	1. правильное решение, учтены проблемные моменты вариантности решения; 2. выявлены проблемные моменты, предложена и обоснована вариантность решения; 2. ответ на задачу представляет собой логически построенный ответ, сочетающий теоретические знания и практическую материю задачи.
Хорошо	1. правильное решение (может содержать незначительные неточности).
Удовлетворительно	1. неправильное решение, но теоретически обоснованное; 2. правильное решение при слабом теоретическом обосновании.
Неудовлетворительно	1. отказ от ответа; 2. неправильное решение без обоснования.

IV. Критерии оценивания тестового задания

за правильный ответ студент получает 1 балл;
если ответ не указан или неверен 0 баллов.
неудовлетворительно – до 50 % баллов за тест;
удовлетворительно – от 51 до 70% баллов за тест;
хорошо – от 71 до 85 % баллов за тест;
отлично – более 85 % баллов за тест.

Примерное тестовое задание по темам 1-2:

1. Выберите верное определение Управление – это
 - сознательное воздействие человека на объекты, процессы и на участвующих в них людей, осуществляемое с целью придать определенную направленность деятельности для того, чтобы получить желаемые результаты.
 - процесс регулирующего воздействия на работника факторов внешней среды с целью повышения его трудовой активности
 - процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным акциям посредством пробуждения в нем определенных мотивов
2. Выберите функции, которые относятся к целевому блоку:
 - планирование
 - контроль за исполнением управленческих решений
 - координация деятельности людей
 - организация процесса управления
 - стимулирование
 - подготовка и принятие управленческих решений
 - обеспечение подготовки исполнителей
3. В чем заключается принцип неисчерпаемости?
4. Соотнесите методы управления и названия групп, к которым они относятся:

Экономические	Методы оценки кадров, методы создания оптимального психологического климата
Организационно-распорядительные	Определение потребности в кадрах, расчет баланса трудовых ресурсов
Социально-психологические	Правила трудового распорядка, порядок проведения

аттестации, порядок хранения трудовых книжек
--

5. Приведите пример ситуации, в которой целесообразно применить методы властного принуждения:

6. Назовите правила (не менее 2), которые нужно учитывать при выборе формы вознаграждения

7. Какую закономерность управленческой деятельности эффективно учитывает организация письменной передачи распоряжений, требований и полномочий:

- закон неопределенности отклика
- закон самосохранения
- закон неадекватности самооценки
- закон расщепления смысла управленческой информации

8. Соотнесите названия теорий и их основателей:

Ф.У.Тейлор, Г.Эмерсон	Теория человеческих ресурсов
А.Файоль, К.Адамски	Концепция человеческих отношений
Ч.Бернард, А.Л.Свенцицкий	Школа административного управления
Г.Мюнстерберг, Э.Мейо, Д.Мак-Грегор	Научная организация труда

9. Автор принципов функциональной дифференциации и материальной заинтересованности:

- Ф.Тейлор
- Г.Мюнстерберг
- Г.Эмерсон
- Ч.Бернард

10. Что такое «диапазон контроля» и кто ввел это понятие?

- Ф.Тейлор «направления деятельности руководителя»
- А.Файоль «количество подчиненных на одного руководителя»
- Г.Мюнстерберг «объем выпускаемой продукции по отношению к количеству персонала»

11. В чем заключается ключевой принцип теории Z У.Оучи?

- Большинство сотрудников необходимо заставлять выполнять работу, оказывая на них административное, экономическое и психологическое давление;
- Сотрудники стремятся к ответственности и самостоятельности и принимают решения в пределах их компетентности;
- Необходимо привлекать сотрудников к процессу подготовки и принятия управленческих решений

12. Соотнесите названия мотивационных типов сотрудников и их содержание:

Люмпенизированный	Интересует цена труда, а не его содержание; важна возможность самостоятельности
Инструментальный	Интересуют трудные задания как возможность самовыражения; важно признание как специалиста
Профессиональный	Необходима идея, которая будет им двигать; важно общественное признание
Патриотический	Согласен на низкую оплату труда при условии, что другим не платят больше; низкая ответственность, стремление переложить ее на других; все равно какую работу выполнять
Хозяйский	Добровольно принимает на себя ответственность; не терпит контроля

13. Назовите ведущие формы стимулирования для патриотического типа мотивации:

14. Назовите неэффективные формы стимулирования для инструментального типа мотивации:

6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации

Зачеты студентам по изучаемой дисциплине выставляются преподавателем, проводившим практические занятия группы, на последнем занятии по результатам работы в семестре.

Студенту, выполнившему все виды учебной работы в семестре, предусмотренные программой дисциплины, и успешно прошедшему все виды текущего контроля успеваемости проставляется отметка «зачтено», в противном случае студенту ставится отметка «не зачтено».

Критерии выставления зачёта:

- знание основного учебно-программного материала в соответствии с контрольными вопросами по курсу в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работе по профессии;
- умение свободно выполнять задания, предусмотренные планами семинарских занятий;
- навыки анализа основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса;
- систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

7.1. Основная литература

1. Акимова, Ю.Н. Психология управления: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю.Н. Акимова. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 320 с. Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/4B659462-DF86-4A78-93E2-AE4C69CC4B4F.
2. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Ю. Базаров. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 381 с.
3. Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / Е.И. Рогов [и др.]; под общ. ред. Е.И. Рогова. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 350 с.
4. Селезнева, Е.В. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.В. Селезнева. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 373 с.

7.2. Дополнительная литература

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб., 2008.
2. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учеб.пособие/ Т.С. Кабаченко. - М.: Педагогическое общество России, 2003
3. Климов Е.И. Психология профессионала. — М., 2006.
4. Климов Е.И. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону, 2005
5. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях– М., 2006.
6. Креггер О., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес. – М., 2007.
7. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. - СПб, 2008.
8. Литвак Б. Г. Разработка управленческого решения — М.: Издательство «Дело», 2007 г.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 2006.
10. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М., 2007. – 799 с.
11. Носс И.Н., Носс Н.В. Психология управления персоналом предприятия. Профессиологический аспект. М., 2008.

12. 15. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2009.
13. 16. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – Харьков, 2008.
14. 19. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. – СПб., 2005.

7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронные библиотеки

1. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com>.
2. ЭБС «Юрайт» <https://biblio-online.ru/>
3. Российская Государственная Библиотека: <http://www.rsl.ru>.
4. Научная электронная библиотека: <http://txt.elibrary.ru>.
5. Открытая русская электронная библиотека: <http://orel.rsl.ru/index.shtml>.
6. Научная библиотека Санкт-Петербургского государственного университета: <http://www.lib.pu.ru>.
7. Научная электронная библиотека: <http://elibrary.ru>.
8. Университетская информационная система «Россия»: <http://uisrussia.msu.ru> .

8. Материально-техническое обеспечение

Персональные компьютеры. Принтеры. Выход в интернет. Сканер. Компьютерные классы с постоянным выходом в Интернет. Электронные библиотеки. Электронные ресурсы.

9. Программное обеспечение

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются информационные технологии обработки данных с помощью прикладных программных продуктов Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Microsoft Access; программные пакеты SPSS, STATA. Осуществляется поиск информации в WWW-пространстве; работа с Web-страницами и социальными ресурсами сети Интернет.

Полнотекстовые версии всех источников, указанных в списке основной литературы по дисциплине, размещены в автоматизированной библиотечно-информационной системе университета.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 03B6A3C600B7ADA9B742A1E041DE7D81B0
Владелец: Артеменков Михаил Николаевич
Действителен: с 04.10.2021 до 07.10.2022