

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Е.Е. Ермакова

2017г.

Кафедра: Социально-гуманитарные и правовые дисциплины
(название кафедры)

Авторы: Гусов А.З., д.э.н., профессор
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП» Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.	Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом» Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.
---	--

Москва, 2017 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью курса является знакомство будущих специалистов с основами теории конфликта, способами предупреждения и разрешения социальных и психологических конфликтов в практической деятельности.

Поставленная цель конкретизируется посредством:

формирования представления об основных стадиях и способах управления конфликтным процессом;

овладения методами психологической защиты при общении с конфликтными людьми; изучения способов и стилей разрешения различных конфликтных ситуаций.

В рамках учебной программы предусмотрен цикл лекционных занятий и семинарские занятия, на которых студенты имеют возможность практически освоить и применить полученные знания при анализе и решении конкретных ситуаций и задач, в деловых играх, а также при выполнении творческих индивидуальных и групповых работ.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: как работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, Уметь: осуществлять профилактику и разрешение трудовых споров и конфликтов в коллективе Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Знать: основные типологии организационной культуры; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие. Уметь: анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры. Владеть: методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике; готовностью обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.

2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)
--	------------	-------------------------	---

<p>Тема 1. Конфликтология как наука, ее предмет, задачи и социальные функции</p>	<p>Объект, предмет и задачи конфликтологии. Объективные предпосылки формирования конфликтологии как науки. Конфликт как объект изучения конфликтологии. Противоречивость общества и конфликтогенный характер общественных отношений. Разнообразие форм отражения конфликтов в общественном и индивидуальном сознании демократических и тоталитарных режимов. Развитие теории и практики прогнозирования, разрешения и предупреждения социальных конфликтов. Конфликтология как научная система знаний о причинах возникновения, закономерностях развития и способах урегулирования социальных конфликтов. Социальная роль и функции конфликтологии в обществе. Особенности конфликтологии как научной дисциплины: ее социально-гуманитарный характер, относительно позднее становление и развитие, комплексно-интегративный характер содержания, непосредственное влечение в практическую деятельность человека и общества. Задачи конфликтологии и ее социальная роль. Социальные функции конфликтологии как науки: познавательная, аксиологическая, прогностическая, регулятивная, мировоззренческая, конструктивно-творческая, практически-созидающая. Роль конфликтологии в формировании профессиональных специалистов в области управления и правовой деятельности.</p>	<p>ОК–6, ПК-30, ПК-32</p>	<p>Знать: как работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
<p>Тема 2. Социальная природа и причины возникновения конфликтов.</p>	<p>Понятие конфликта и его определение. Конфликт как наиболее острая и заключительная стадия развития и разрешения противоречия в системе общественных отношений. Объективная природа социальных конфликтов - противоречивость общественных отношений, социальная дифференциация и неравенство, многообразие социальных и природных условий, неравномерность экономического и политического развития, исторические, культурные и цивилизационные различия между народами и государствами. Социальный конфликт как явление естественное, историческое, осознанное, массовое, прогнозируемое и подверженное регулированию. Столкновение и противоборство сторон, позиций, интересов и взглядов как существенная черта социального конфликта. Социальная детерминация конфликтов. Объективные предпосылки и факторы возникновения социальных конфликтов - природные, исторические, культурные, цивилизационные, экономические, политические, психологические, личностные. Ситуация несовпадения социальных интересов и ее разрешение как источник социальных конфликтов. Субъективная природа социальных конфликтов (разнообразие позиций и интересов, идей и взглядов, потребностей и желаний, знаний и ценностных ориентаций, убеждений и мнений).</p>	<p>ОК–6, ПК-30, ПК-32</p>	<p>Знать: как работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>

	<p>Организационно-управленческие основы возникновения социальных конфликтов. Социально-психологические условия и причины возникновения конфликтов. Личностная природа и детерминация конфликтных ситуаций. Объективные и субъективные причины конфликтов в современном российском обществе.</p>		
<p>Тема 3. Классификация конфликтов и их роль в обществе.</p>	<p>Проблема классификации конфликтов в зарубежной и отечественной конфликтологии. Многообразие общественных отношений как предпосылка разнообразия социальных конфликтов. Различение конфликтов на личностные (внутриличностные и межличностные) и общественные (внутриколлективные, социально-групповые, межнациональные, гражданские, межгосударственные, региональные, между коалициями государств, континентальные, т. е. мировые). Социальные конфликты в различных сферах общественной и человеческой жизнедеятельности. Различение конфликтов по характеру субъектов (участников), по степени длительности и напряженности, по источникам и причинам возникновения, по социальным последствиям, по средствам, способам и формам урегулирования. Социальная роль и функции конфликтов. Двойственный характер функций конфликтов. Конструктивная (позитивная) и деструктивная (негативная) роль социальных конфликтов. Условия функционирования социальных конфликтов. Определение функций конфликтов и их характеристика. Влияние конфликта на поведение человека и его социальное окружение. Положительное влияние и значение социальных конфликтов. Закономерности позитивного и негативного воздействия конфликтов на развитие общества и человека.</p>	<p>ОК–6, ПК-30 ПК-32</p>	<p>Знать: современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Владеть: различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
<p>Тема 4. Структура конфликта и основные стадии его протекания.</p>	<p>Определение структуры конфликта как разновидности трудной ситуации. Объективные статические элементы конфликта. Участники конфликта (прямые и косвенные) - инициаторы, провокаторы, организаторы, союзники, посредники, пособники, жертвы. Объект и предмет конфликта, их характеристика. Ресурсы конфликтующих сторон - сила, богатство, знание, статус, власть. Окружающая среда конфликта - природная и социальная. Психологические составляющие конфликта: мотивы сторон и конфликтное поведение. Особенности восприятия конфликтной ситуации. Направления искажения мотивов и характера конфликтной ситуации. Динамика протекания социальных конфликтов: предконфликтная стадия, собственно конфликт (инцидент), эскалация конфликта, сбалансированное противодействие, завершение (угасание) конфликта, послеконфликтная стадия. Конфликт как социальный процесс. Характеристика начала конфликта (предконфликтной ситуации). Латентный период конфликта. Протекание конфликта. Послекон-</p>	<p>ОК–6, ПК-32 ПК-30</p>	<p>Знать: современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Владеть: различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>

	<p>фликтный период и его особенности. Проблема эскалации конфликта: психологические и социальные основания. Динамика различных видов конфликта: длительных и перспективных, экономических и политических, психологических и личностных и т. п.</p>		
<p>Тема 5. Социально-групповые конфликты: причины, виды и социальная роль.</p>	<p>Социальная природа, особенности и причины возникновения групповых конфликтов. Основные сферы проявления групповых конфликтов: трудовые коллективы, социально-групповое взаимодействие, межнациональные отношения, социальная структура общества. Механизм возникновения межгрупповых конфликтов: межгрупповая враждебность, объективный конфликт интересов, внутригрупповой фаворитизм. Основные разновидности социально-групповых конфликтов.</p> <p>Трудовые конфликты, их социальная природа, характер протекания, социальные последствия и пути разрешения. Межэтнические (межнациональные) конфликты, их этнопсихологические, социокультурные, социально-экономические и политические аспекты, характер протекания и механизмы разрешения. Конфликты между другими элементами социальной структуры общества. Формирование бесконфликтной среды в коллективе. Формирование и диагностика организационной культуры.</p>	<p>ОК-6 ПК-32</p>	<p>Знать: современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Владеть: различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
<p>Тема 6. Теория и практика прогнозирования и предупреждения конфликтов.</p>	<p>Объективные предпосылки и субъективные факторы прогнозирования социальных конфликтов. Основные элементы процесса управления социальным конфликтом: симптоматика, диагностика, прогнозирование, профилактика, разрешение, урегулирование, ослабление, предупреждение. Зависимость разрешения конфликта от точности прогноза его развития. Основные направления предупреждения социальных конфликтов: учет объективных условий и устранение негативных организационно-управленческих факторов.</p> <p>Сбалансированность социального взаимодействия в предупреждении конфликтов: баланс ролей, баланс управленческих решений, баланс поведения, баланс самооценки и внешней оценки, баланс взаимных услуг, баланс возможного ущерба. Предупреждение конфликтов посредством изменения отношения к ситуации. Способы и приемы корректировки поведения в предконфликтной ситуации. Пути и способы влияния на оппонентов в целях предупреждения конфликта.</p> <p>Конфликтотенное, нейтральное и синтонное поведение и общение с оппонентом. Толерантность в конфликтной ситуации. Компетентное управление как фактор предупреждения конфликта. Подготовка неконфликтотенного управленческого решения: описательная модель, эволюционно-динамическая модель, объяснительная модель, прогностическая модель, модель мотивов и це-</p>	<p>ОК-6, ПК-30</p>	<p>Знать: современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Владеть: различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>

	лей. Принятие неконфликтного управленческого решения: содержание, технология, контроль, оптимизация, корректировка результатов исполнения. Выполнение неконфликтного управленческого решения. Факторы предупреждения психологических стрессов в поведении, взаимоотношениях и общении между людьми. Условия, возможности и способы снижения агрессивности в конфликтных ситуациях.		
Тема 7. Процесс разрешения конфликтов. Поведение человека в конфликтной ситуации.	Основные критерии, формы и факторы завершения конфликтов. Мотивационные, поведенческие, организационные и регулирующие факторы завершения конфликтов. Основные формы завершения конфликта: разрешение, урегулирование, затухание, устранение, ликвидация сторон, переход в иное состояние. Объективные условия и субъективные факторы разрешения конфликтов. Основные факторы разрешения конфликта: время, третья сторона, своевременность, равновесие сил, культура, единство ценностей, практический опыт, взаимоотношения. Основные этапы разрешения конфликтов: аналитический, прогнозирование вариантов разрешения, определение критериев разрешения, планомерность взаимных действий, контроль эффективности действий и анализ допущенных ошибок. Технология воздействия на оппонента в конфликте: жесткая, нейтральная и мягкая. Стратегии оппонентов при разрешении конфликтов. Стратегические модели поведения человека в конфликтной ситуации. Типология конфликтных личностей. Основные средства, способы и приемы тактики поведения человека в процессе протекания, регулирования и разрешения социальных конфликтов.	ОК–6, ПК-30	Знать: современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Владеть: различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Конфликтология» относится к базовой части цикла Б1. «Дисциплины (модули)» - Б1.Б.19. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций социально-психологической деятельности.

Дисциплин, находящиеся в тесной взаимосвязи с изучаемым курсом «Конфликтология»: История, Философия, Психология.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестры
		4
Контактная работа (всего)	54	54
В том числе:		
лекции (Л)	36	36

практические занятия (ПЗ)		18	18
В том числе в интерактивной форме		8	8
Самостоятельная работа (всего):		54	54
Виды промежуточной аттестации, контроль		-	Зачет с оценкой
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	108	108
	Зач. ед.	3	3

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов		
	Всего по учебному плану	Курсы	
Контактная работа (всего)	12	12	
В том числе:			
лекции (Л)	6	6	
практические занятия (ПЗ)	6	6	
В том числе в интерактивной форме	4	4	
Самостоятельная работа (СРС):	92	92	
Виды промежуточной аттестации, контроль	4	4 Зачет с оценкой	
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	108	108
	Зач. ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Тема 1. Конфликтология как наука, ее предмет, задачи и социальные функции	6	2	7	15	Тестирование
Тема 2. Социальная природа и причины возникновения конфликтов.	4	2	8	14	
Тема 3. Классификация конфликтов и их роль в обществе.	6	2	8	16	
Тема 4. Структура конфликта и основные стадии его протекания.	4	4	8	16	
Тема 5. Социально-групповые конфликты: причины, виды и социальная роль.	6	2	8	16	
Тема 6. Теория и практика прогнозирования и предупреждения конфликтов.	6	2	8	16	
Тема 7. Процесс разрешения конфликтов. Поведение человека в конфликтной ситуации.	4	4	7	15	
Промежуточный контроль					Зачет с оценкой
ВСЕГО:	36	18	54	108	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Тема 1. Конфликтология как наука, ее предмет, задачи и социальные функции	2		13	15	Тестирование
Тема 2. Социальная природа и причины возникновения конфликтов.	2		13	15	
Тема 3. Классификация конфликтов и их роль в обществе.			14	14	
Тема 4. Структура конфликта и основные стадии его протекания.	2		13	15	
Тема 5. Социально-групповые конфликты: причины, виды и социальная роль.		2	13	15	
Тема 6. Теория и практика прогнозирования и предупреждения конфликтов.		2	13	15	
Тема 7. Процесс разрешения конфликтов. Поведение человека в конфликтной ситуации.		2	13	15	
Промежуточный контроль				4	Зачет с оценкой
ВСЕГО:	6	6	92	108	

5.1. Практические занятия

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 1. Конфликтология как наука, ее предмет, задачи и социальные функции	Изучить основные понятия, предмет и методы конфликтологии	2	
Тема 2. Социальная природа и причины возникновения конфликтов.	Изучить природу социального знания и основных конфликтологических теорий современности	2	
Тема 3. Классификация конфликтов и их роль в обществе.	Изучить классификацию конфликтов; социальную роль и функции конфликтов; двойственный характер функций конфликтов	2	
Тема 4. Структура конфликта и основные стадии его протекания.	Провести сравнительный анализ структуры социальных конфликтов и производить их классификацию	4/4	Проведение дискуссии
Тема 5. Социально-групповые конфликты: причины, виды и социальная роль.	Методы предупреждения социально-групповых конфликтов	2	
Тема 6. Теория и практика прогнозирования и предупреждения конфликтов.	Прогнозирование конфликтологических аспектов профессиональной деятельности	2	
Тема 7. Процесс разрешения конфликтов. Поведение человека в конфликтной ситуации.	Определение способов и путей разрешения социальных конфликтов	4/4	Метод развивающей кооперации
ВСЕГО:		18/8	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
----------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	---------------------

Тема 5. Социально-групповые конфликты: причины, виды и социальная роль.	Методы предупреждения социально-групповых конфликтов	2	
Тема 6. Теория и практика прогнозирования и предупреждения конфликтов.	Прогнозирование конфликтологических аспектов профессиональной деятельности	2/2	Метод развивающей кооперации
Тема 7. Процесс разрешения конфликтов. Поведение человека в конфликтной ситуации.	Определение способов и путей разрешения социальных конфликтов	2/2	Метод развивающей кооперации
ВСЕГО:		6/4	

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ очное (заочное) отделение

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.
Тема 1. Конфликтология как наука, ее предмет, задачи и социальные функции	<ul style="list-style-type: none"> - конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - работа с нормативными документами и законодательной базой; - работа с вопросами для самопроверки. <p>Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393</p> <p>Конфликтология сфер социальной жизни : учебное пособие / Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» ; под ред. С.А. Сергеев, А.Л. Салагаев. - Казань : Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1654-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029</p> <p>Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392</p> <p>Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е.Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964</p> <p>Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984</p>	7 13
Тема 2. Социальная природа и причины возникновения конфликтов.	<ul style="list-style-type: none"> - конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - работа с нормативными документами и законодательной базой; - работа с вопросами для самопроверки. <p>Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393</p> <p>Конфликтология сфер социальной жизни : учебное пособие / Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» ; под ред. С.А. Сергеев, А.Л. Салагаев. - Казань : Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1654-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029</p>	8 13

	<p>Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392</p> <p>Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е.Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964</p> <p>Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984</p>	
<p>Тема 3. Классификация конфликтов и их роль в обществе.</p>	<p>- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - работа с нормативными документами и законодательной базой; - работа с вопросами для самопроверки.</p> <p>Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393</p> <p>Конфликтология сфер социальной жизни : учебное пособие / Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» ; под ред. С.А. Сергеев, А.Л. Салагаев. - Казань : Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1654-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029</p> <p>Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392</p> <p>Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е.Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964</p> <p>Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984</p>	<p>8</p> <p>14</p>
<p>Тема 4. Структура конфликта и основные стадии его протекания.</p>	<p>- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - работа с нормативными документами и законодательной базой; - работа с вопросами для самопроверки.</p> <p>Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393</p> <p>Конфликтология сфер социальной жизни : учебное пособие / Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» ; под ред. С.А. Сергеев, А.Л. Салагаев. - Казань : Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1654-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029</p> <p>Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392</p>	<p>8</p> <p>13</p>

	<p>Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е.Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964</p> <p>Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984</p>	
<p>Тема 5. Социально-групповые конфликты: причины, виды и социальная роль.</p>	<p>- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - работа с нормативными документами и законодательной базой; - работа с вопросами для самопроверки.</p> <p>Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393</p> <p>Конфликтология сфер социальной жизни : учебное пособие / Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» ; под ред. С.А. Сергеев, А.Л. Салагаев. - Казань : Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1654-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029</p> <p>Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392</p> <p>Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е.Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964</p> <p>Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984</p>	<p>8</p> <p>13</p>
<p>Тема 6. Теория и практика прогнозирования и предупреждения конфликтов.</p>	<p>- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; - работа с нормативными документами и законодательной базой; - работа с вопросами для самопроверки.</p> <p>Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393</p> <p>Конфликтология сфер социальной жизни : учебное пособие / Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» ; под ред. С.А. Сергеев, А.Л. Салагаев. - Казань : Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1654-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029</p> <p>Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392</p> <p>Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е.Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964</p> <p>Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учеб-</p>	<p>8</p> <p>13</p>

	ное пособие / В.Л. Цветков. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984	
Тема 7. Процесс разрешения конфликтов. Поведение человека в конфликтной ситуации.	<p>- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;</p> <p>- работа с нормативными документами и законодательной базой;</p> <p>- работа с вопросами для самопроверки.</p> <p>Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393</p> <p>Конфликтология сфер социальной жизни : учебное пособие / Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» ; под ред. С.А. Сергеев, А.Л. Салагаев. - Казань : Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1654-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029</p> <p>Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392</p> <p>Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е.Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964</p> <p>Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984</p>	7 13
	ВСЕГО: Очная форма	54
	Заочная форма	92

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Перечень компетенций, формируемых дисциплиной	
1	ОК- 6, ПК-30, ПК-32	
2	Этапы формирования компетенций	
	Название и содержание этапа	Коды формируемых компетенций
	<p>Этап 1: Знать:</p> <p>как работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе</p> <p>основные типологии организационной культуры; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие.</p>	ОК- 6, ПК-30, ПК-32

<p><u>Этап 2: Уметь:</u> толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия осуществлять профилактику и разрешение трудовых споров и конфликтов в коллективе анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры.</p>	<p>ОК- 6, ПК-30, ПК-32</p>
<p><u>Этап 3: Владеть:</u> способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике; готовностью обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.</p>	<p>ОК- 6, ПК-30, ПК-32</p>

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ОК-6	<p>Знать: как работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеть: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Пороговый уровень: Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p>	<p>Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоеным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения их оценено числом баллов, близким к максимальному</p>	<p>Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоеным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.</p>	<p>Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоеным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.</p>	<p>Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо повышению качества выполнения учебных заданий</p>
ПК-30	<p>Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе</p> <p>Уметь: осуществлять профилактику и разрешение трудовых споров и конфликтов в коллективе</p> <p>Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p>	<p>Базовый уровень: Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методам</p>				
ПК-32	<p>Знать: основные типологии организационной культуры; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие.</p> <p>Уметь: анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры.</p> <p>Владеть: методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике; готовностью обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.</p>	<p>Повышенный уровень: Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>				

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет с оценкой)

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка **«отлично»** - студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка **«хорошо»** - студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка **«удовлетворительно»** - студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка **«неудовлетворительно»** - студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускается грубые ошибки в ответах, неправильно

Оценивание результатов письменного опроса на практическом занятии

«Отлично» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«Хорошо» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

«Отлично» – 80-100% правильных ответов.

«Хорошо» – 51-79% правильных ответов.

«Удовлетворительно» – 35-50% правильных ответов.

«Неудовлетворительно» – 34% и меньше правильных ответов.

Оценивание результатов решения ситуационных задач

«Отлично» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«Хорошо» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

При решении ситуационных задач разрешено пользоваться нормативными правовыми актами.

Оценивание результатов участия в деловой игре

«Отлично» - студент ясно представляет себе роль участника игры, предлагает альтернативные варианты решений, включается в процесс моделирования деятельности, взаимодействует с широким кругом участников;

«Хорошо» - студент ясно видит свою роль в игре, но не расширяет зону деятельности, избегает конфликтов и эмоционального напряжения, замыкается на узком направлении в различных видах деятельности;

«Удовлетворительно» - студент не участвует в коллективной выработке решений участниками игры, делает ошибки в принятии решений, ведет себя недостаточно этично по отношению к другим участникам деловой игры;

«Неудовлетворительно» - студент не желает участвовать деловой игре, не умеет вступать в коммуникацию, ведет себя неэтично по отношению к другим участникам игры.

7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
ОК-6	Знать	Знать: как работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные типы конфликтных ситуаций 2. Типы конфликтных личностей 3. Поведение человека в конфликтной ситуации 4. Поведение психологически неустойчивой и устойчивой личности в конфликтной ситуации 5. Модели поведения в конфликте 6. Мотивация оппонентов в конфликте 7. Основные стратегии поведения в конфликте 8. Классификация конфликтов 9. Уход от конфликта и его подавление 10. Эмоциональные реакции оппонентов в межличностном конфликте <p>Задания в тестовой форме</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась: <ol style="list-style-type: none"> а) в конце 50-х г. XIX века; б) в конце 50-х г. XX века; в) в начале XVII века. 2. В группу методов управления конфликтами входят (исключите лишнее): <ol style="list-style-type: none"> а) структурные методы; б) метод картографии; в) опрос. 3. Кому принадлежит фраза: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды»: <ol style="list-style-type: none"> а) Конфуцию; б) Гераклиту; в) Платону. 4. Динамика конфликта находит свое отражение в двух понятиях (исключить лишнее): <ol style="list-style-type: none"> а) этапы конфликта; б) фазы конфликта; в) содержание конфликта. 5. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:

- а) начальной фазе;
- б) фазе подъема;
- в) пике конфликта;
- г) фазе спада.

6. Конфликт в переводе с латинского означает:

- а) соглашение;
- б) столкновение;
- в) существование.

7. Конфликт как особый тип социального взаимодействия рассматривается в:

- а) психологии;
- б) социологии;
- в) педагогике.

8. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:

- а) конфликтными отношениями;
- б) конфликтной ситуацией;
- в) инцидентом.

9. Конфликт равен:

- а) конфликтная ситуация + инцидент;
- б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация;
- в) конфликтные отношения + инцидент.

10. По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):

- а) межличностные;
- б) межгрупповые;
- в) классовые;
- г) межгосударственные;
- д) межнациональные;
- е) внутриличностные.

11. Особым типом конфликта, целью которого является получение выгоды, прибыли или доступа к дефицитным благам называется:

- а) конфронтация;
- б) соперничество;
- в) конкуренция.

12. Основными моделями поведения личности в конфликте являются (исключите лишнее):

- а) конструктивная модель;
- б) деструктивная;
- в) конформистская;
- г) неконформистская.

13. Какому типу конфликтной личности принадлежат следующие характеристики: неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, непоследовательность поведения, недоста-

		<p>точно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу:</p> <p>а) ригидному; б) сверхточному; в) «бесконфликтному».</p> <p>14. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:</p> <p>а) переговорный процесс; б) сотрудничество; в) компромисс.</p> <p>15. Профессиональный посредник называется:</p> <p>а) суггестором; б) медиатором; в) коллегой.</p> <p>16. Классически выделяют три варианта посредничества (исключить лишнее):</p> <p>а) дизъюнктивный; б) конъюнктивный; в) субъективный; г) смешанный.</p> <p>17. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется:</p> <p>а) манипуляцией; б) суггестией; в) гипнозом.</p> <p>18. К какой тактике относится прием «закрытая дверь»:</p> <p>а) ультимативной тактике; б) тактике выжимания уступок; в) тактике лавирования.</p> <p>19. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется:</p> <p>а) конфликтом; б) конкуренцией; в) соревнованием.</p>
Уметь	Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Классификация причин конфликтов 2. Роль коммуникативных барьеров в возникновении конфликтов 3. Деструктивные и конструктивные функции конфликтов 4. Основные периоды и этапы динамики конфликта 5. Формирование «образа врага» в конфликте

		<ol style="list-style-type: none"> 6. Типология и последствия внутриличностных конфликтов 7. Механизмы разрешения внутриличностных конфликтов 8. Конфликты между социальными группами 9. Трудовые конфликты 10.
Владеть	; Владеть: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока. 2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии. 3. Проблема конфликта в средневековой философии и в философии эпохи Возрождения. 4. Проблема конфликта в философии Нового времени. 5. Проблема конфликта в классической немецкой философии. 6. Особенности развития теории конфликта в марксистской философии. 7. Современные проблемы развития конфликтологии. <p>Ситуационные задачи</p> <p>Задача 1 Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.</p> <p>Задача 2 Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.</p> <p>Задача 3 Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.</p> <p>Задача 4 Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.</p> <p>Задача 5 В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.</p>

			<p>Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.</p>
ПК-30	знать	<p>Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе,</p>	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Возможности снижения агрессии в конфликте 1. Формы завершения конфликта 2. Условия и этапы разрешения конфликтов 3. Основные тактики воздействия на оппонента в конфликте 4. Тактики взаимодействия третьей стороны с оппонентами при урегулировании конфликта 5. Модели деятельности руководителя по урегулированию конфликтов 6. Переговоры как способ завершения конфликта 7. Компромисс в процессе переговоров 8. Основные положения современных теорий и методик анализа разрешения конфликтов 9. Системы управления конфликтными ситуациями 10. Причины конфликта в межличностных отношениях и служебной деятельности 11. Структура, динамика и функции конфликта в служебном коллективе и личной жизни 12. Принципы бесконфликтного руководства <p>Задания в тестовой форме</p> <p>53. Социальные конфликты – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан; б) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан; в) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере; г) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения; д) конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении. <p>54. Наиболее распространенными и острыми конфликтами духовной среды являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) религиозные конфликты; психологические конфликты; конфликты в сфере искусства; б) психологические конфликты; конфликты в сфере общественного сознания; религиозные конфликты; в) конфликты в сфере идеологии; конфликты в сфере общественной психологии; конфликты в массовом сознании; г) религиозные конфликты; идеологические конфликты; конфликты в сфере искусства; д) психологические конфликты; конфликты в сфере идей; конфликты на основе эстетических противоречий. <p>55. Конфликт в организации – это:</p>

		<p>а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;</p> <p>б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;</p> <p>в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;</p> <p>г) конфликты между различными структурными элементами организации;</p> <p>д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.</p> <p>56. Семейный конфликт – это:</p> <p>а) конфликт между супругами;</p> <p>б) конфликт между родителями и детьми;</p> <p>в) конфликт родственников;</p> <p>г) конфликт между различными семьями;</p> <p>д) конфликт между любыми членами семьи.</p> <p>57. Сколько кризисных периодов в развитии семьи выделяют социологи:</p> <p>а) 2;</p> <p>б) 3;</p> <p>в) 4;</p> <p>г) 5;</p> <p>д) 6.</p> <p>58. Под конфликтами в сфере управления понимают:</p> <p>а) конфликт между субъектами и объектами управления;</p> <p>б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления;</p> <p>в) конфликты между субъектами управления различных уровней;</p> <p>г) конфликты между руководителем и подчиненными;</p> <p>д) конфликты в процессе принятия управленческих решений.</p> <p>59. Под глобальными конфликтами понимают:</p> <p>а) конфликты между регионами;</p> <p>б) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности, затрагивающие интересы всего человечества и несущие угрозу существованию цивилизации;</p> <p>в) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности и возникающие между мировыми сообществами;</p> <p>г) конфликты, связанные с природными катастрофами;</p> <p>д) конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации.</p> <p>60. Предметом конфликтологии являются:</p> <p>а) конфликты;</p> <p>б) закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;</p> <p>в) любые столкновения.</p> <p>61. Социо-биологическая теория конфликта выводит его причину из:</p> <p>а) социального неравенства людей</p>
--	--	---

			<p>б) естественной агрессивности человека вообще</p> <p>в) несовершенства человеческой психики</p> <p>62. Что является универсальным источником всех экономических конфликтов:</p> <p>а) нехватка средств к существованию</p> <p>б) деньги</p> <p>в) престиж</p> <p>г) власть</p> <p>63. Заблаговременная подготовка возможного отступления на подготовленные позиции — это:</p> <p>а) рефлексивная защита</p> <p>б) рефлексивное управление</p> <p>в) рефлексивный прогноз</p> <p>64. Какая дилемма выбора модели поведения более всего типична для конфликта:</p> <p>а) стремление — избегание»</p> <p>б) двойное «стремление — избегание»</p> <p>в)»избегание — избегания»</p> <p>65. Стратегические методы разрешения конфликта:</p> <p>а) планирование социального развития</p> <p>б) конкретные требования к работе каждого</p> <p>в) система поощрения за инициативу</p> <p>г) добросовестность</p> <p>66. В каком случае конфликт рассматривается на психологическом уровне:</p> <p>а)когда в его основе лежат личные противоречия</p> <p>б) таких случаев нет</p> <p>в) когда в его основе лежат групповые противоречия</p> <p>67. Поддержание сотрудничества как форма предупреждения конфликтов представляет собой деятельность:</p> <p>а)по укреплению нейтральных или дружеских взаимоотношений</p> <p>б) по регуляции взаимоотношений</p> <p>в) по выдвиганию контрмотивов, способных заблокировать агрессивные намерения</p> <p>68. Чередование этапов развития конфликтной ситуации:</p> <p>а) произвольно</p> <p>б) не обязательно</p> <p>в) обязательно последовательно</p> <p>69. Забастовочный комитет можно определить как:</p> <p>а) организатор конфликта</p> <p>б) подстрекатель конфликта</p> <p>в) пособник конфликта</p> <p>70. Рольное поведение участников конфликта детерминировано:</p> <p>а) своими социальными функциями и ролью</p> <p>б) личностными особенностями</p>
--	--	--	---

			<p>в) своими интересами г) ситуацией д) намерениями оппонентов</p> <p>71. Норма как фактор предупреждения конфликтов предполагает определенное воздействие. Какое: а) ценностное б) принудительное в) информационное</p> <p>72. Изживание «субкультуры насилия» как метод предупреждения конфликтов является: а) социальным б) психологическим в) культурным</p> <p>73. Современная теория конфликта исходит из ряда посылок: а) конфликт — есть напряженность, деформация внутри системы, социальное бедствие б) конфликт присущ человеку как и всем животным в) конфликт функционален для социальных систем, г) созидателен д) конфликт происходит из-за разделения людей на классы</p> <p>74. Подкуп, кулуарные переговоры, обман характерны для какого метода разрешения конфликта: а) «сглаживание» б) «скрытых действий» в) «быстрого решения»</p> <p>75. Лицо, которое подталкивает других участников к конфликту называется: а) посредник б) пособник в) подстрекатель</p> <p>76. Стресс, сопровождающий любой конфликт, накладывает отпечаток на его протекание. Это суждение: а) не верно б) верно в) отчасти верно</p> <p>77. Метод практической эмпатии означает: а) многообразное воздействие на оппонента б) использование личностных особенностей оппонента в) психологическую «настройку» на оппонента</p> <p>78. К простой форме паталогической конфликтности относят: а) саботаж б) протест в) бойкот</p> <p>79. Градиент избегания растет быстрее градиента стремления. Это суждение: а) не верно</p>
--	--	--	---

		б) верно в) отчасти верно 80. Возможность «беспредметного» конфликта: а) реальна в ряде случаев б) исключен в) реальна
уметь	Уметь: осуществлять профилактику и разрешение трудовых споров и конфликтов в коллективе	Перечень вопросов для письменного опроса: 1. Приведите определение понятия «управление конфликтом». 2. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом? 3. Объясните понятия: «прогнозирование конфликта» и «предупреждение конфликта». 4. Что следует понимать под регулированием конфликта? 5. Перечислите этапы регулирования конфликта. Технологии управления конфликтами 6. Перечислите важнейшие технологии регулирования конфликта. 7. Что следует понимать под разрешением конфликта? 8. Перечислите предпосылки разрешения конфликта. 9. Перечислите принципы управления конфликтами. 10. Перечислите негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту. 1. Назовите основные модели поведения в конфликтном взаимодействии. 2. Какая модель поведения в конфликте характеризуется стремлением уладить конфликт, доброжелательным отношением к сопернику? 3. Какой модели поведения в конфликте присущи нарушения этики общения, отказ от компромисса и т. п.? 4. Какая модель поведения в конфликте характеризуется непоследовательностью поведения, уходом от острых вопросов и т. п.? 5. Назовите основные стратегии поведения в конфликте по К. Томасу и Р. Киллмену. 6. Охарактеризуйте условия, при которых субъект конфликта выбирает: — стратегию борьбы; — стратегию ухода; — стратегию компромисса; — стратегию уступки; — стратегию сотрудничества. 7. Назовите основные типы конфликтных личностей. 8. Определите тип конфликтной личности по характеристикам, которые даны в каждом из приведенных ниже вариантов: а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой, систематической работы; налицо эмоциональное поведение;

		<p>б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;</p> <p>в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;</p> <p>г) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью;</p> <p>д) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.</p> <p>9. В чем главная опасность конформистской модели поведения в конфликте? 10. Дайте графическое изображение модели К. Томаса и Р. Киллмена.</p>
Владеть	Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	<p>Ситуационные задачи</p> <p>Задача 1 Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.</p> <p>Задача 2 Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос Теории механизмов возникновения конфликтов подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».</p> <p>Задача 3 Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.</p> <p>Задача 4 Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.</p> <p>Задача 5 Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.</p> <p>Задача 6 Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.</p>

			<p>Задача 7</p> <p>Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полухуливарной форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».</p>
ПК-32	Знать	основные типологии организационной культуры; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие.	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Классификация причин конфликтов 2. Роль коммуникативных барьеров в возникновении конфликтов 3. Деструктивные и конструктивные функции конфликтов 4. Основные периоды и этапы динамики конфликта 5. Формирование «образа врага» в конфликте 6. Типология и последствия внутриличностных конфликтов 7. Механизмы разрешения внутриличностных конфликтов 8. Конфликты между социальными группами 9. Трудовые конфликты 10. Межэтнические конфликты 11. Политические и межгосударственные конфликты 12. Особенности управления конфликтами 13. Технологии предупреждения конфликта 14. Стресс и предупреждение конфликта 15. Способы управления эмоциями 16. Возможности снижения агрессии в конфликте 17. Формы завершения конфликта 18. Условия и этапы разрешения конфликтов 19. Основные тактики воздействия на оппонента в конфликте 20. Тактики взаимодействия третьей стороны с оппонентами при урегулировании конфликта 21. Модели деятельности руководителя по урегулированию конфликтов 22. Переговоры как способ завершения конфликта 23. Компромисс в процессе переговоров 24. Основные положения современных теорий и методик анализа разрешения конфликтов 25. Системы управления конфликтными ситуациями 26. Причины конфликта в межличностных отношениях и служебной деятельности 27. Структура, динамика и функции конфликта в служебном коллективе и личной жизни 28. Принципы бесконфликтного руководства <p>Задания в тестовой форме</p> <p>21. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:</p> <p>а) К. Маркса и Ф. Энгельса;</p>

			<p>б) П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда; в) Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа; г) В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотта; д) Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.</p> <p>22. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал: а) Ч. Освуд; б) В. Линкольн; в) Л. Томпсон; г) Р. Фишер; д) Ш. и Г. Боуэр.</p> <p>23. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан: а) в 1972 г. в США; б) в 1986 г. в Австралии; в) в 1989 г. в Германии; г) в 1985 г. Швейцарии; д) в 1992 г. в России.</p> <p>24. В России центр по разрешению конфликтов был создан: а) в Москве в 1992 г.; б) в Санкт-Петербурге в 1993 г.; в) в Сочи в 1995 г.; г) во Владивостоке в 1993 г.; д) в Твери в 1998 г.</p> <p>25. Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами: а) социологический метод; б) метод тестирования; в) метод картографии; г) метод наблюдения; д) метод эксперимента.</p> <p>26. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются: а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим; б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними; в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций; г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях; д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.</p> <p>27. Конфликтная ситуация — это: а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;</p>
--	--	--	--

			<p>б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;</p> <p>в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;</p> <p>г) причина конфликта;</p> <p>д) этап развития конфликта.</p> <p>28. Причина конфликта – это:</p> <p>а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;</p> <p>б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;</p> <p>в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;</p> <p>г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;</p> <p>д) то, из-за чего возникает конфликт.</p> <p>29. Конфликтогены – это:</p> <p>а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;</p> <p>б) проявления конфликта;</p> <p>в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;</p> <p>г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;</p> <p>д) поведенческие реакции личности в конфликте.</p> <p>30. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: «Приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка»:</p> <p>а) снисходительное отношение;</p> <p>б) негативное отношение;</p> <p>в) менторские отношения;</p> <p>г) нарушение этики;</p> <p>д) нечестность и неискренность.</p> <p>31. Управление конфликтами — это:</p> <p>а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;</p> <p>б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;</p> <p>в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;</p> <p>г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;</p> <p>д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.</p> <p>32. Содержание управления конфликтами включает:</p> <p>а) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение;</p> <p>б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;</p> <p>в) прогнозирование, регулирование, разрешение;</p>
--	--	--	--

			<p>г) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение; д) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение.</p> <p>33. Предпосылками разрешения конфликта являются:</p> <p>а) достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта; б) достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон; в) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности; г) высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе.</p> <p>34. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:</p> <p>а) конструктивная, рациональная, деструктивная; б) компромисс, борьба, сотрудничество; в) рациональная, иррациональная, конформистская; г) конструктивная, деструктивная, конформистская; д) борьба, уступка, компромисс.</p> <p>35. Кто из ниже перечисленных ученых разработал двухмерную модель стратегий поведения личности в конфликте:</p> <p>а) К. Томас и Р. Киллмен; б) Х. Корнелиус и Ш. Фейр; в) Д. Скотт и Ч. Ликсон; г) М. Дойч и Д. Скотт; д) Р. Фишер и У. Юри.</p> <p>36. Сколько стратегий поведения личности в конфликте выделяется в двухмерной модели:</p> <p>а) 1; б) 2; в) 3; г) 4; д) 5.</p> <p>37. Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает:</p> <p>а) ригидный тип; б) неуправляемый тип; в) демонстративный тип; г) сверхточный тип; д) «бесконфликтный тип».</p> <p>38. Коммуникативный аспект общения отражает стремление партнеров по общению к:</p> <p>а) обмену информацией; б) налаживанию добрых взаимоотношений;</p>
--	--	--	---

			<p>в) достижению взаимопонимания; г) расширению темы общения; д) усилению информационного воздействия на партнера.</p> <p>39. Технологии рационального поведения в конфликте — это: а) совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия конфликтов на основе самоконтроля своих эмоций; б) совокупность способов воздействия на соперника, позволяющих добиться реализации своих целей в конфликте; в) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у соперника намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями; г) поддержание высокой самооценки в переговорном процессе; д) спокойная реакция на эмоциональные действия соперника.</p> <p>40. Какие из перечисленных ниже способов избавления от гнева разработаны Д. Скотт: а) визуализация, «заземление», проецирование, очищение ауры; б) визуализация, сублимация, проецирование, «заземление»; в) регрессия, сублимация, визуализация; г) визуализация, выдержка, сублимация, очищение ауры; д) сублимация, рационализация, регрессия, визуализация.</p> <p>41. Сколько моделей поведения партнеров в переговорном процессе выделяют в литературе по конфликтологии: а) 1; б) 2; в) 3; г) 4; д) 5.</p> <p>42. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель – выигрыш за счет проигрыша оппонента: а) «выигрыш – выигрыш»; б) «выигрыш – проигрыш»; в) «проигрыш – проигрыш»; г) «проигрыш – выигрыш»; д) «выигрыш – проигрыш» и «проигрыш – выигрыш».</p> <p>43. Внутриличностный конфликт – это: а) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач; б) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией; в) столкновение противоположно направленных мотивов личности; г) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности; д) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели.</p> <p>44. Кому из ученых принадлежит разработка учения о борьбе между эросом и танатосом, как природной основе внутриличностных конфликтов:</p>
--	--	--	--

			<p>а) З. Фрейду; б) А. Адлеру; в) К. Юнгу; г) Э. Фромму; д) К. Левину.</p> <p>45. Кому из ученых принадлежит разработка учения об экстраверсии и интроверсии, как объективной природе внутриличностных конфликтов: а) З. Фрейду; б) А. Адлеру; в) К. Юнгу; г) Э. Фромму; д) К. Левину.</p> <p>46. Формами проявления внутриличностных конфликтов являются: а) невращения, эйфория, сублимация, идеализация, номадизм, рационализация; б) невращения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализация; в) невращения, эйфория, идеализация, проекция, рационализация, вытеснение; г) невращения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, переориентация; д) компромисс, уход, переориентация, сублимация, идеализация, вытеснение.</p> <p>47. Какой тип факторов межличностных конфликтов по В. Линкольну связан с такими формами их проявления как: верование и поведение (предрассудки, предпочтения, приоритеты); приверженность к групповым традициям, ценностям, нормам; религиозные, культурные, политические и другие ценности; нравственные ценности (представления о добре и зле, справедливости и несправедливости и т. п.): а) информационные факторы; б) поведенческие факторы; в) факторы отношений; г) ценностные факторы; д) структурные факторы.</p> <p>48. Определите тип межличностного конфликта по модели межличностных отношений: + ± а) взаимно-положительный; б) взаимно-отрицательный; в) односторонне положительно-отрицательный; г) односторонне противоречиво-положительный; д) взаимно-противоречивый.</p> <p>49. К групповым конфликтам относятся конфликты: а) личность – группа; б) группа – группа; в) личность – группа и группа – группа; г) руководитель – коллектив; д) микрогруппа – микрогруппа внутри коллектива.</p>
--	--	--	---

			<p>50. Конфликт в обществе – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) конфликты в любых социальных группах; б) конфликты в больших социальных группах; в) конфликты между государствами; г) конфликты в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, социальной и духовной); д) конфликты, субъектами которых выступают нации, государства, классы, партии, союзы и т. д. <p>51. Политические конфликты – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе стремления к захвату политической власти; б) противоборство субъектов социального взаимодействия в период решения вопроса о политической власти; в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением и ролью в системе власти; г) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в обществе; д) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в сфере политических отношений. <p>52. Основным предметом политических конфликтов является:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) политический интерес; б) политическая власть в различных социальных структурах; в) государственная власть; г) политическое сознание людей; д) политические партии. <p>53. Социальные конфликты – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан; б) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан; в) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере; г) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения; д) конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении. <p>54. Наиболее распространенными и острыми конфликтами духовной среды являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) религиозные конфликты; психологические конфликты; конфликты в сфере искусства; б) психологические конфликты; конфликты в сфере общественного сознания; религиозные конфликты; в) конфликты в сфере идеологии; конфликты в сфере общественной психологии; конфликты в массовом сознании; г) религиозные конфликты; идеологические конфликты; конфликты в сфере искусства; д) психологические конфликты; конфликты в сфере идей; конфликты на основе эстетических противоречий. <p>55. Конфликт в организации – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации; б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
--	--	--	---

			<p>в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками; г) конфликты между различными структурными элементами организации; д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.</p> <p>56. Семейный конфликт – это: а) конфликт между супругами; б) конфликт между родителями и детьми; в) конфликт родственников; г) конфликт между различными семьями; д) конфликт между любыми членами семьи.</p> <p>57. Сколько кризисных периодов в развитии семьи выделяют социологи: а) 2; б) 3; в) 4; г) 5; д) 6.</p> <p>58. Под конфликтами в сфере управления понимают: а) конфликт между субъектами и объектами управления; б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления; в) конфликты между субъектами управления различных уровней; г) конфликты между руководителем и подчиненными; д) конфликты в процессе принятия управленческих решений.</p> <p>59. Под глобальными конфликтами понимают: а) конфликты между регионами; б) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности, затрагивающие интересы всего человечества и несущие угрозу существованию цивилизации; в) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности и возникающие между мировыми сообществами; г) конфликты, связанные с природными катастрофами; д) конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации.</p>
Уметь	анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования		<p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Когда возникла конфликтология как относительно самостоятельная теория? 2. Какое название получила конфликтология как относительно самостоятельное направление в социологии и в психологии? 3. Когда складывается конфликтологическая практика и с какими событиями в психологии это связано? 4. Дайте определение предмета конфликтологии. 5. Перечислите основные этапы эволюции конфликтологических взглядов в истории философии. 6. Назовите социально-исторические и теоретические предпосылки возникновения конфликтологии. 7. Перечислите методы конфликтологии.

	<p>организационной культуры.</p>	<p>8. Перечислите основные принципы исследования конфликтов. 9. Назовите ученых, с именами которых связано становление конфликтологии как относительно самостоятельной дисциплины. 10. Когда и где впервые были созданы конфликтологические центры? Когда и где появился первый центр по решению конфликтов в России?</p>
<p>Владеть</p>	<p>методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике; готовностью обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.</p>	<p>Деловая игра Деловая игра «Жалоба» Цель игры. Развитие у студентов умения анализировать конфликт на основе уяснения ими основных конфликтологических понятий; формирование навыков применения простейших методов изучения и оценки конфликтных ситуаций. Игровая ситуация. Руководство фирмы получило жалобу от одного из сотрудников*. Генеральный директор фирмы назначает рабочую группу для изучения жалобы и выработки предложений для принятия решения. Состав рабочей группы: менеджер по кадрам — руководитель; специалист по связям с общественностью; юрист фирмы. Порядок проведения игры Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение деловой игры. Им сообщают тему и цель занятия, а также тему деловой игры, ее цель и игровую ситуацию. Студенты получают указания по самостоятельному изучению литературы и уяснению основных понятий: «конфликт», «структура конфликта», «субъекты конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиция в конфликте». Кроме того, студентам напоминают, что они должны продемонстрировать в ходе деловой игры умение использовать различные методы изучения и анализа конфликтов: наблюдение, анализ результатов деятельности, беседа, экспертный опрос и др. В ходе игры 1. Учебная группа разбивается на три команды. Первая команда — руководство фирмы: генеральный директор, заместитель генерального директора по связям с общественностью, финансовый директор. Варианты содержания жалоб подбирает преподаватель в зависимости от специализации студентов. Вторая команда — рабочая группа по изучению жалобы (состав смотри в пункте «Игровая ситуация»). Третья команда — эксперты (3-5 человек). Время на распределение ролей — 5 минут. Примечание. Состав команд может быть определен по желанию студентов. 2. Всем командам выдается жалоба в письменном виде и задание на игру. Первая команда готовится к заслушиванию предложений для принятия решения, выработанных рабочей группой (вторая команда). Вторая команда готовит предложения для принятия решения по жалобе. Третья команда готовится к оценке содержания работы первой и второй команд. Время на подготовку — 15 минут. 3. Заслушивание предложений для выработки решения по жалобе, принятие решения и оценка содержания работы.</p>

7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки. При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

Ситуационные задачи – это способ повысить интерес учащихся к изучаемому предмету. Кроме того, они позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. Умело составленные ситуационные задачи и деловые игры мо-

гут выступать в качестве ресурса развития мотивации учащихся к познавательной деятельности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность обучающихся и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Формы проведения практических занятий:

Проведение дискуссии. Дискуссия требует устного изложения изученного материала, строится как беседа-диалог студентов и преподавателя, объяснение, чтение определённых выборочных фрагментов текстов, в том числе и первоисточников. Проводится, в основном, на первых этапах обучения, когда требуется систематизация и уточнение приобретаемых знаний.

Метод развивающейся кооперации. Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратников. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>

Конфликтология сфер социальной жизни : учебное пособие / Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» ; под ред. С.А. Сергеев, А.Л. Салагаев. - Казань : Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1654-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029>

Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>

8.2. Дополнительная литература

Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е.Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-7782-2040-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964>

Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<http://conflictology.ru/index.php/conflict> - Конфликтология

<http://www.conflictologist.org/> - Конфликтолог

<http://conflictmanagement.ru/> - Московская школа конфликтологии

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

Подготовка к практическим занятиям

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть выполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям.

ям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Как работать с рекомендованной литературой

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

План – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Как работать над конспектом после лекции

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить опiski, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания. В практике вузовского обучения в качестве самостоятельной работы чаще всего используются домашние задания, отдельные этапы лабораторных и семинарско-практических занятий, написание рефератов, курсовое и дипломное проектирование.

Методические рекомендации по организации деятельности студентов в период подготовки к проведению практических занятий методом деловых (ролевых) игр:

В период подготовки к проведению деловой (ролевой) игры преподавателю целесообразно придерживаться следующего алгоритма деятельности:

В ходе предшествующего деловой игре аудиторного занятия, необходимо объяснить обучаемым место и роль деловой игры в системе изучения данной дисциплины, довести до них общий замысел и конкретный план проведения занятия;

- В соответствии с планом поставить задачи отдельным студентам по моделированию управленческих ситуаций и последующей их реализации в ходе проведения занятия;

- Студентов, которые не привлекаются в роли организаторов той или иной части занятия целесообразно нацелить на самостоятельную подготовку к участию в разрешении управленческой ситуации в роли рядовых сотрудников. Примером такого участия может служить роль подчинённых менеджера, с которыми проводится служебное совещание; потенциальных клиентов, прибывших по приглашению для участия в презентации нового товара фирмы и т.д.

Особое внимание преподавательского состава следует обратить на целесообразность широкого использования в ходе подготовки и непосредственного проведения занятий так называемых «проблемных ситуаций». Речь идёт о создании такой ситуации, когда обучаемому для ответа на какой – либо вопрос и принятия управленческого решения недостаёт теоретических знаний, полученных в ходе учебных занятий, и он оказывается перед необ-

ходимость самостоятельно приобрести эти знания в процессе активного и целенаправленного изучения учебной, методической и научной литературы, а также использования других каналов получения необходимой информации.

Алгоритм самостоятельной работы студентов, осуществляемой в период подготовки к деловой игре должен включать следующие блоки:

- Изучение материалов лекций по данной теме, проведенной в русле изучения курса этой учебной дисциплины;
- Закрепление, углубление и расширение учебного материала посредством изучения научной, учебной и методической литературы по проблемам деловой игры;
- Самостоятельное моделирование конкретной управленческой ситуации с целью последующей её реализации непосредственно в ходе проведения занятия;
- Анализ вероятного развития событий и определение проблем, которые могут возникнуть в ходе реализации конкретной управленческой ситуации;
- Выработка вариантов решения возникающих проблем, их анализ, оценка и предложение наиболее эффективного.

С целью повышения творческой активности студентов и развития их продуктивного мышления целесообразно руководителями реализации конкретных управленческих ситуаций назначать не одного, а сразу нескольких обучаемых. При этом они не должны знать, кто непосредственно в ходе занятия будет проводить служебное совещание с подчинёнными сотрудниками, организовывать «мозговой штурм» по анализу внешней и внутренней среды, комплексному стратегическому анализу и т.д. Каждый из числа назначенных для подготовки к этому мероприятию (4-5 человек) должен будет в ходе занятия представить преподавателю письменно оформленный вариант проведения этого мероприятия. Аналогичным образом участником проводимого мероприятия (служебного совещания, заседания совета директоров и т.д.) может стать любой студент группы. Следовательно, все должны быть готовы к решению возникающих в ходе этой ситуации проблем.

Помимо вышеназванных мероприятий в ходе занятия целесообразно провести контрольный опрос (возможно письменный) и последующее короткое обсуждение сущности и содержания базовых научных категорий данной темы.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Локальная сеть Академии «Инtranет»

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Помещение для групповых и индивидуальных консультаций, занятий семинарского типа.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.