

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета экономики и
информационной безопасности
Г.А. Сафина
Протокол заседания Совета факультета
№ 12 « 01 » 09 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой экономики и менеджмента
А.Н. Петрова
Протокол заседания кафедры
№ 1 « 29 » 08 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Управление конфликтами
(наименование)
образовательная программа 38.03.02 Менеджмент «Финансовый менеджмент»
форма обучения очная, заочная

ПРОГРАММА РАЗРАБОТАНА



ст. преп. Евдокимов Д.А.
(должность, Ф. И. О., ученая
степень, звание автора(ов)
программы)

Йошкар-Ола, 2017

Содержание

1. Пояснительная записка.....	3
2. Структура и содержания дисциплины	7
3. Оценочные средства и методические рекомендации по проведению промежуточной аттестации	22
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	29
5. Материально-техническое обеспечение дисциплины	31
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	32

1. Пояснительная записка

Цель изучения дисциплины: усвоение слушателями основных знаний о сущности конфликта как социально-психологического явления, закономерностей анализа его структуры и развития, знание эффективных способов предотвращения и разрешения конфликтов и формирование умения применять на практике полученные теоретические знания в связи с профессиональными задачами в сфере управления организацией и персоналом.

Место дисциплины в учебном плане:

Предлагаемый курс относится к дисциплинам базовой части образовательной программы 38.03.02 Менеджмент. Финансовый менеджмент.

Дисциплина «Управление конфликтами» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Продолжает формирование общекультурной компетенции:

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5) – 3/2 этап;

продолжает формирование профессиональной компетенции:

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1) – 2/3 этап;

начинает/продолжает формирование профессиональной компетенции:

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2) – 1/2 этап.

Этапы формирования компетенций (очная форма)

Код компетенции	Формулировка компетенции	Учебная дисциплина	Семестр	Этап
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Культура речи и деловое общение	1	1
		Введение в профессию		
		Культурология и религиоведение	2	2
		Управление конфликтами	3	3
		Социально-психологическая адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	5	4
		ГИА	8	5

ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)	1,2	1
		Введение в профессию	1	
		Управление конфликтами	3	2
		Управление персоналом		
		Бизнес-коммуникации		
		Учебная практика	4	3
		Производственная практика	6	4
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Управление конфликтами	3	1
		Управление персоналом		
		Бизнес-коммуникации		
		Учебная практика	4	2
		Антикризисное управление	7,8	3
		Финансовое оздоровление компании	7,8	
		ГИА	8	3

Этапы формирования компетенций (заочная форма)

Код компетенции	Формулировка компетенции	Учебная дисциплина	Семестр	Этап
ОК-5	способностью работать в	Культура речи и деловое общение	1	1

	коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Введение в профессию		
		Культурология и религиоведение	4	2
		Управление конфликтами		
		Социально-психологическая адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	5	3
		ГИА	10	4
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)	1,2	1
		Введение в профессию	1	
		Управление персоналом	3	2
		Бизнес-коммуникации		
		Управление конфликтами	4	3
		Учебная практика	6	4
		Производственная практика	8	5
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных	Управление конфликтами	3	1
		Управление персоналом		
		Бизнес-коммуникации		
		Учебная практика	4	2
		Антикризисное управление	7,8	3

	технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Финансовое оздоровление компании	7,8	
		ГИА	8	3

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

ОК-5	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - методы управления конфликтами и стрессами организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - анализировать конфликтную ситуацию в организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками эффективной работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия взаимодействия, организационного поведения при работе в коллективе.
ПК-1	<p>Знать:</p> <p>основы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>Уметь:</p> <p>проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации</p> <p>Владеть:</p> <p>способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникации</p>
ПК-2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру конфликта, функции конфликтов, динамику конфликтов, типовые конфликты и возможные результаты их завершения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять переговорный процесс и посредничество для конструктивного урегулирования конфликта. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическими механизмами разрешения конфликта.

Формы текущего контроля успеваемости студентов: опрос по темам занятий, подготовка рефератов, контрольная работа, задачи.

Формы промежуточной аттестации: зачет.

2. Структура и содержания дисциплины

Трудоемкость 2 зачетные единицы, 72 часа, из них:

очная форма обучения: 20 лекционных, 22 практических, 30 часов самостоятельной работы;

заочная форма обучения: 4 лекционных, 6 практических, 58 часов самостоятельной работы; 4 часа контроля.

2.1. Тематический план учебной дисциплины (очная форма обучения)

№ п/п раздела	Наименование разделов и тем	Количество часов по учебному плану				
		Всего	Виды учебной работы			
			Аудиторная работа			Самостоятельная работа
		Лекции	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7
Раздел 1. Введение в конфликтологию.						
1	Понятие конфликта.	4	2	-	-	2
2	Исторические тенденции изучения конфликта.	4	-	2	-	2
3	Развитие конфликтологии как науки.	4	-	2	-	2
Раздел 2. Методы исследования и диагностики конфликтов.						
4	Методы исследования конфликтов.	14	2	-	-	2
Раздел 3. Теоретические основы конфликтологии.						
5	Уровни проявления и типология конфликтов.	4	2	-	-	2
6	Причины возникновения конфликтов.	4	2	-	-	2
7	Функции социального конфликта.	4	-	2	-	2
8	Динамическая модель конфликта.	4	-	2	-	2
9	Структура социального конфликта.	4	-	2	-	2
Раздел 4. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.						
10	Семейные и межличностные конфликты.	4	2	-	-	2
11	Конфликты в организациях и социально трудовой сфере.	4	2	-	-	2
12	Трудовые конфликты.	6	2	2	-	2
13	Инновационные конфликты.	4	-	2	-	2
14	Этнические и региональные конфликты.	4	-	2	-	2
Раздел 5. Основы предупреждения конфликтов.						
15	Прогнозирование и профилактика конфликтов.	4	2	-	-	2
16	Технологии управления конфликтами.	2	-	2	-	-
Раздел 6. Теория и практика разрешения конфликтов.						
17	Конструктивное разрешение конфликтов.	4	2	2	-	-

18	Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.	4	2	2	-	-
	Итого по дисциплине	72	20	22	-	30

(заочная форма обучения)

№ п/п раздела	Наименование разделов и тем	Количество часов по учебному плану				
		Всего	Виды учебной работы			
			Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные занятия	
1	2	3	4	5	6	7
1	Понятие конфликта.	6	2	-	-	4
2	Исторические тенденции изучения конфликта.	6	-	2	-	4
3	Развитие конфликтологии как науки.	6	-	2	-	4
4	Методы исследования конфликтов.	6	2	-	-	4
5	Уровни проявления и типология конфликтов.	4	-	-	-	4
6	Причины возникновения конфликтов.	4	-	-	-	4
7	Функции социального конфликта.	6	-	2	-	4
8	Динамическая модель конфликта.	4	-	-	-	4
9	Структура социального конфликта.	4	-	-	-	4
10	Семейные и межличностные конфликты.	4	-	-	-	4
11	Конфликты в организациях и социально трудовой сфере.	4	-	-	-	4
12	Трудовые конфликты.	4	-	-	-	4
13	Инновационные конфликты.	4	-	-	-	4
14	Этнические и региональные конфликты.	4	-	-	-	4
15	Прогнозирование и профилактика конфликтов.	2	-	-	-	2
	Итого по дисциплине	68	4	6	-	58

2.2. Тематический план лекций:

№ п/п раздела	Наименование разделов и тем	Количество часов
1	2	3
1	Понятие конфликта.	2/2
4	Методы исследования конфликтов.	2/2
5	Уровни проявления и типология конфликтов.	2/-
6	Причины возникновения конфликтов.	2/-
10	Семейные и межличностные конфликты.	2/-
11	Конфликты в организациях и социально трудовой сфере.	2/-
12	Трудовые конфликты.	2-
15	Прогнозирование и профилактика конфликтов.	2/-
17	Конструктивное разрешение конфликтов.	2/-
18	Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.	2/-
	Итого по дисциплине	20/4

Содержание лекционных занятий

Раздел 1. Введение в конфликтологию.

Тема: Понятие конфликта.

План:

1. Конфликтология.
2. Объект конфликта.
3. Предмет конфликта.
4. Конфликтная ситуация.
5. Виды конфликтов.

Раздел 2. Методы исследования и диагностики конфликтов.

Тема: Методы исследования конфликтов.

План:

1. Методологические принципы исследования конфликтов.
2. Системный подход к изучению конфликтов.
3. Универсальная понятийная схема описания конфликта.
4. Этапы анализа конфликтов.
5. Программа конфликтологического исследования.

Раздел 3. Теоретические основы конфликтологии.

Тема: Уровни проявления и типология конфликтов.

План:

1. Проблема типологии конфликтов
2. Классификация конфликтов в организации

Тема: Причины возникновения конфликтов.

План:

1. Непосредственные причины конфликтов
2. Общие и частные причины

Раздел 4. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.

Тема: Семейные и межличностные конфликты.

План:

1. Типичные межличностные конфликты у супругов.
2. Конфликты во взаимодействии родителей и детей
3. Психологическое консультирование конфликтных семей

Тема: Конфликты в организациях и социально трудовой сфере.

План:

1. Социально-трудовые отношения как источник конфликтов.
2. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта.
3. Основные причины трудовых конфликтов.
4. Классификация трудовых конфликтов.
5. Способы разрешения трудового конфликта.

Раздел 5. Основы предупреждения конфликтов.

Тема: Прогнозирование и профилактика конфликтов

План:

1. Прогнозирование и профилактика конфликтов
2. Технология предупреждения конфликтов
3. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов
4. Компетентная оценка результатов деятельности как условие предупреждения конфликтов

Раздел 6. Теория и практика разрешения конфликтов.

Тема: Конструктивное разрешение конфликтов.

План:

1. Формы и критерии завершения конфликтов
2. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликта
3. Логика, стратегии и способы разрешения конфликта
4. Переговорный процесс при межличностном конфликте

Тема: Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.

План:

1. Третья сторона в конфликте: понятие, статус, предпосылки участия и виды вмешательства
2. Формы участия и степень властных полномочий третьей стороны в урегулировании конфликта. Условия эффективного участия третьей стороны в урегулировании конфликтов
3. Посредничество в урегулировании конфликтов: сущность, функции, этапы осуществления, критерии выбора посредника. Медиаторство в условиях современной России

Основная литература:

1. Конфликтология : учебник / ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Дополнительная литература:

1. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.А. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа,

2015. — 238 с. — 978-5-905916-94-6. — Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/33853.html>

2. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации [Текст] : учебник и практику для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. - 2-е изд, испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 261 с.

3. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления : учебное пособие / К.В. Решетникова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с. : ил. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

2.3. Тематический план практических (семинарских) занятий

№ п/п раздела	Наименование разделов и тем	Количество часов
1	2	3
2	Исторические тенденции изучения конфликта.	2/2
3	Развитие конфликтологии как науки.	2/2
7	Функции социального конфликта.	2/2
8	Динамическая модель конфликта.	2/-
9	Структура социального конфликта.	2/-
12	Трудовые конфликты.	2/-
13	Инновационные конфликты.	2/-
14	Этнические и региональные конфликты.	2/-
16	Технологии управления конфликтами.	2/-
17	Конструктивное разрешение конфликтов.	2/-
18	Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.	2/-
	Итого по дисциплине	22/6

Семинарские занятия по темам Раздел 1. Введение в конфликтологию.

Тема: Исторические тенденции изучения конфликта.

1. Теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения конфликтологии.
2. Теоретико-методологические основы конфликтологии.
3. Современные проблемы развития конфликтологии.

Задача

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.

Тема: Развитие конфликтологии как науки.

1. Конфликтология как наука.
2. История конфликтологии.
3. Связь конфликтологии с другими науками.

Задача

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.

Раздел 3. Теоретические основы конфликтологии.

Тема: Функции социального конфликта.

1. Конструктивные
2. Деструктивные

Задача

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. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Тема: Динамическая модель конфликта.

1. Понятие этапа конфликта.
2. Конфликтная ситуация.
3. Понятие инцидента.
4. Эскалация конфликта: спиральная модель.
5. Баланс сил.
6. Послеконфликтная стадия.

Тема: Структура социального конфликта.

1. Сущность социального конфликта
2. Политический конфликт
3. Социальный конфликт

Раздел 4. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.

Тема: Трудовые конфликты.

1. Трудовой конфликт: сущность, показатели, типы и социальная структура
2. Причины трудовых конфликтов
3. Разрешение трудового конфликта

Тема: Инновационные конфликты.

1. Инновация как объект конфликта
2. Стороны инновационного конфликта
3. Типы инновационных конфликтов

Задача

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.

Тема: Этнические и региональные конфликты.

1. Причины этнических и региональных конфликтов
2. Этнические конфликты
3. Региональные конфликты

Раздел 5. Основы предупреждения конфликтов.

Тема: Технологии управления конфликтами.

1. Понятие управление конфликтом
2. Содержание управления конфликтом
3. Оценка глубины конфликта

Задача

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. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Раздел 6. Теория и практика разрешения конфликтов.

Тема: Конструктивное разрешение конфликтов.

1. Формы и критерии завершения конфликтов
2. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликта
3. Логика, стратегии и способы разрешения конфликта
4. Переговорный процесс при межличностном конфликте

Тема: Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.

План:

1. Третья сторона в конфликте: понятие, статус, предпосылки участия и виды вмешательства
2. Формы участия и степень властных полномочий третьей стороны в урегулировании конфликта. Условия эффективного участия третьей стороны в урегулировании конфликтов
3. Посредничество в урегулировании конфликтов: сущность, функции, этапы осуществления, критерии выбора посредника. Медиаторство в условиях современной России

Варианты контрольных работ

Вариант 1

1. Что такое социальный конфликт?
 - а) неудовлетворенность социальных групп какими-либо аспектами жизнедеятельности;
 - б) представления социальных групп о том, что их интересы являются ущемленными;
 - в) процесс силового взаимодействия социальных групп по поводу противоположных интересов и ценностей.
2. Назовите основные функции конфликта:
 - а) скрывает основные проблемы;
 - б) выявляет работоспособность работников;
 - в) активизирует социальную жизнь;

3. В каком случае конфликт считается деструктивным?
- а) когда зондирует общественное мнение;
 - б) когда сопровождается нарушением системы коммуникаций;
 - в) когда высвечивает нерешенные проблемы.
4. Конкретная материальная, социальная или духовная ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся оба оппонента, называется:
- а) предмет конфликта;
 - б) объект конфликта;
 - в) причина конфликта.
5. Кого из участников конфликта относят к вторичным группам?
- а) тех, чьи цели несовместимы, и они сталкиваются в преследовании своих целей в прямом противоборстве;
 - б) тех, кто имеет интерес в успешном разрешении конфликта;
 - в) тех, кто имеет свой интерес в исходе столкновения, но не стремится быть замешанным непосредственно.
6. Этапом развития конфликта НЕ является:
- а) начало;
 - б) завершение;
 - в) военные действия
7. Стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта, называют:
- а) инцидентом;
 - б) интересом;
 - в) позицией.
8. Латентная стадия конфликта связана с:
- а) отсутствием открытых действий оппонентов друг против друга;
 - б) формированием и расцветом конфликта;
 - в) угасанием, преобразованием конфликта.
9. Какой этап НЕ является этапом исследования конфликта?
- а) составление программы;
 - б) сбор первичной информации;
 - в) разрешение конфликта.
10. Какие индикаторы социальной напряженности в организации вы знаете?
- а) нарушения дисциплины;
 - б) совместное времяпровождение вне работы;
 - в) четкое руководство.
11. Какой из тактических методов управления конфликтом является наименее эффективным?
- а) компромиссный;
 - б) приспособляющийся;
 - в) сотрудничающий.

12. Назовите основные требования, предъявляемые к посреднику в переговорах:

- а) наличие власти;
- б) эмоциональность;
- в) авторитетность.

13. Содержательный уровень переговоров предполагает:

- а) организацию необходимых условий переговорного процесса;
- б) управление эмоциями конфликтующих сторон;
- в) работу по удовлетворению интересов сторон.

14. Какая категория интересов присутствует в любом переговорном процессе при решении конфликта?

- а) общие;
- б) разные;
- в) противоположные.

15. Апатия может иногда сопровождаться состоянием расстройства поведения и снижения уровня способностей, называемым _____.

16. Аффективное состояние, характеризующееся отрицательным фоном, изменением мотивационной сферы, общей пассивностью поведения, называют _____.

17. Взаимоотношения, при которых в микрогруппах триадах между одними парами индивидов имеются конфликты, а между остальными - неодинаковые отношения, - называются _____.

18. Вид слушания, который характеризуется уточнениями, перефразированием, резюмированием - это слушание _____.

Вариант 2

1. Конфликт может иметь следующие функции:

- а) деструктивные;
- б) конструктивные;
- в) оба ответа верны.

2. Признаком начала конфликта НЕ является:

- а) первый участник сознательно и активно действует в ущерб другому участнику;
- б) агрессивные действия первой стороны и пассивные второй;
- в) второй участник осознает, что действия направлены против его интересов.

3. Признаком эскалации конфликта является:

- а) сужение когнитивной сферы;
- б) уменьшение числа участников;
- в) сужение границ конфликта.

4. Границы конфликта могут быть:

- а) пространственные;
- б) человеческие;

в) моральные.

5. Какой этап НЕ является этапом исследования конфликта?

- а) определение выборки;
- б) анализ и объяснение результатов;
- в) разрешение конфликта.

6. Латентная стадия конфликта связана с:

- а) отсутствием открытых действий оппонентов друг против друга;
- б) началом конфликта;
- в) угасанием конфликта.

7. К причинам возникновения конфликтов можно отнести:

- а) объективные;
- б) личностные;
- в) оба ответа верны.

8. Конфликтная ситуация включает в себя:

- а) участников конфликта;
- б) развитие конфликта;
- в) оба ответа верны.

9. Острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения, называется:

- а) кризис;
- б) внутриличностный конфликт;
- в) фрустрация.

10. Способом управления конфликтами является:

- а) прогнозирование;
- б) профилактика;
- в) оба ответа верны.

11. Существуют следующие типы конфликтов:

- а) межэтнические;
- б) политические;
- в) оба ответа верны.

12. Основными стратегиями поведения в конфликте являются:

- а) избегание;
- б) компромисс;
- в) оба ответа верны.

13. Объектом конфликтологии являются:

- а) способы предотвращения конфликтов;
- б) конфликты в целом;
- в) способы поведения людей в конфликте.

14. Отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо конфликтный фактор называется:

- а) толерантность;
- б) привыкание;
- в) равнодушие.

15. Участниками конфликта являются:

- а) оппоненты;
- б) подстрекатели;
- в) оба ответа верны.

16. Внешнее проявление тревожного поведения индивида в конкретной ситуации называют _____.

17. В основе любого конфликта лежит _____.

18. Вид слушания, характеризующийся невмешательством в разговор, носит название _____ слушания.

Основная литература:

1. Конфликтология : учебник / ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Дополнительная литература:

1. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.А. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 238 с. — 978-5-905916-94-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33853.html>

2. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации [Текст] : учебник и практику для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. - 2-е изд, испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 261 с.

3. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления : учебное пособие / К.В. Решетникова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с. : ил. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

2.4. Тематический план для самостоятельной работы

№ п/п раздела	Наименование разделов и тем	Количество часов
1	2	3
1	Понятие конфликта.	2/4
2	Исторические тенденции изучения конфликта.	2/4
3	Развитие конфликтологии как науки.	2/4
4	Методы исследования конфликтов.	2/4
5	Уровни проявления и типология конфликтов.	2/4
6	Причины возникновения конфликтов.	2/4
7	Функции социального конфликта.	2/4
8	Динамическая модель конфликта.	2/4
9	Структура социального конфликта.	2/4
10	Семейные и межличностные конфликты.	2/4
11	Конфликты в организациях и социально трудовой сфере.	2/4
12	Трудовые конфликты.	2/4
13	Инновационные конфликты.	2/4
14	Этнические и региональные конфликты.	2/4
15	Прогнозирование и профилактика конфликтов.	2/2
	Итого по дисциплине	30/58

Вопросы для самостоятельной работы

1. Структура конфликта, характеристика основных элементов конфликтного взаимодействия.
2. Общие и частные причины конфликтов.
3. Типология конфликтов.
4. Типы конфликтов в зависимости от субъектов конфликтного взаимодействия (внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые).
5. Классификация конфликтов по сфере проявления.
6. Классификация конфликтов по степени длительности и напряженности.
7. Конструктивные и деструктивные конфликты.
8. Реалистичные и нереалистичные конфликты.
9. Типы конфликтных ситуаций.
10. Основные формулы конфликта.
11. Понятие конфликтогенов и их классификация.
12. Динамика конфликта.
13. Понятие и специфика конфликтного поведения, сила участников конфликта.
14. Понятие и содержание управления конфликтами.
15. Основные технологии регулирования конфликта.
16. Алгоритм управления конфликтом.
17. Основные модели поведения личности в конфликте.
18. Характеристика основных стратегий поведения в конфликте.
19. Типы конфликтных личностей.
20. Переговоры как способ разрешения конфликта.

Перечень тем рефератов

1. Основные методы исследования конфликта
2. Основные фазы конфликта
3. Специфика применения основных способов сбора информации в конфликтологии
4. Принципы посредничества в разрешении конфликтов
5. Этнические, расовые и религиозные конфликты
- Объективное и субъективное в конфликте
- Основные принципы методики разрешения конфликтов
6. Особенности межличностных конфликтов
7. Причины межличностных конфликтов
8. Классификация межличностных конфликтов
9. Управление межличностными и групповыми конфликтами
10. Конфликты в организациях: источники, профилактика, управление и разрешение
11. Конфликты в больших группах.
12. Экспериментально-психологический подход к межгрупповым конфликтам.
13. Социологический подход к межгрупповым конфликтам
14. Типология социальных конфликтов
15. Политические конфликты
16. Межкультурные конфликты
17. Межнациональные конфликты
18. Технологии разрешения конфликтов
19. Переговоры в конфликтных ситуациях.
20. Особенности протекания политического конфликта в России
21. Искусство управления организационными конфликтами в Японии
22. Причины возникновения конфликтов в организации
23. Психологический анализ конфликта между руководителем и сотрудниками
24. Влияние стиля руководства на конфликтность организации.
25. Организационная культура как фактор предупреждения конфликтов в коллективе
26. Межнациональный конфликт и его особенности
27. Влияние задач руководителя на выбор стратегии поведения в конфликтной ситуации
28. Социальные предрассудки как источник конфликтов
29. Возможности руководителя в предупреждении и разрешении конфликтов в организации
30. Психологические аспекты переговорного процесса
31. Предпринимательская культура, как фактор преодоления конфликтов между бизнесом и обществом
32. Гендерные различия в поведении во время конфликта
33. Влияние средств массовой информации на рост конфликтности в обществе
34. Социально-психологические причины роста конфликтности человека
35. Психологический анализ способов разрешения конфликтов
36. Психология социальных конфликтов
37. Возможности социально-психологического тренинга в решении организационного конфликта
38. Психологическая диагностика конфликтности в организации
39. Служба психологической помощи сотрудникам в организации
40. Переговорный процесс: специфика, организация.

Средство оценивания: реферат

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале. Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста. Максимальная оценка – 20 баллов	актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с историческими источниками и литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов	круг, полнота использования исторических источников и литературы по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).
4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.	правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения; – использование рекомендованного количества исторических источников и литературы; – владение терминологией и понятийным

	аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов
5. Грамотность. Максимальная оценка – 15 баллов.	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

Основная литература:

1. Конфликтология : учебник / ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Дополнительная литература:

1. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.А. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 238 с. — 978-5-905916-94-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33853.html>

2. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации [Текст] : учебник и практику для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. - 2-е изд, испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 261 с.

3. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления : учебное пособие / К.В. Решетникова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с. : ил. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Распределение трудоемкости СРС при изучении дисциплины

Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (час)
Подготовка к зачету	6/12
Проработка конспекта лекций	6/11
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	6/11
Проработка учебной литературы	6/13
Написание рефератов	6/11
Контроль	-/5

3. Оценочные средства и методические рекомендации по проведению промежуточной аттестации

При проведении зачета по дисциплине «Управление конфликтами» может использоваться устная или письменная форма проведения.

Примерная структура зачета по дисциплине «Управление конфликтами»

1. устный ответ на вопросы

Студенту на зачете дается время на подготовку вопросов теоретического характера

2. выполнение тестовых заданий

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 25 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

3. выполнение практических заданий

Практических задания выполняются в течение 30 минут. Бланки с задачами готовит и выдает преподаватель.

Устный ответ студента на зачете должен отвечать следующим требованиям:

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологическом аспектах, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики, а также из личного опыта работы;
- осведомленность в важнейших современных проблемах управления конфликтами, знание классической и современной литературы.

Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:

- Владение профессиональной терминологией;
- Последовательное и аргументированное изложение решения.

Критерии оценивания ответов

	Устный ответ	Практическое задание	Тестовые задания
<i>зачтено</i>	знание учебного материала в пределах программы; логическое, последовательное изложение вопроса; определение своей позиции в раскрытии различных подходов к рассматриваемой проблеме; показ значения разработки данного теоретического вопроса для практики	свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный анализ ситуации.	50-100 % правильно выполненных заданий
<i>не зачтено</i>	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, принципиальные ошибки в изложении материала	допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл; студент не может применять знания для решения практического задания.	До 50 % правильно выполненных заданий

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Шкала оценивания	Шкала оценивания
отлично	высокий	студент, овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по

		дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	студент овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	студент овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенции не сформированы	студент не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно»

Отметка за зачет по предмету выставляется с учетом полученных отметок в соответствии с правилами математического округления.

Рекомендации по проведению зачета

1. Студенты должны быть заранее ознакомлены с требованиями к зачету, критериями оценивания.

2. Необходимо выяснить на зачете, формально или нет владеет студент знаниями по данному предмету. Вопросы при ответе по билету помогут выяснить степень понимания студентом материала, знание им связей излагаемого вопроса с другими изучавшимися им понятиями, а практические задания – умения применять знания на практике.

3. На зачете следует выяснить, как студент знает программный материал, как он им овладел к моменту зачета, как он продумал его в процессе обучения и подготовки к зачету.

4. При устном опросе целесообразно начинать с легких, простых вопросов, ответы на которые помогут подготовить студента к спокойному размышлению над дальнейшими более трудными вопросами и практическими заданиями.

5. Тестирование по дисциплине проводится либо в компьютерном классе, либо в аудитории на бланке с тестовыми заданиями.

Во время тестирования обучающиеся могут пользоваться калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с оценочной шкалой.

6.Выполнение практических заданий осуществляется в учебной аудитории. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с оценочной шкалой.

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие конфликта. Структура конфликта: субъект, участники, объект. Конфликтная ситуация и инцидент.
2. Функции конфликта (позитивные и негативные)
3. Проблема конфликта в социологической теории
4. Психологические теории агрессивности человека и общества
5. Характеристика основных стадий развития конфликта
6. Психологическое управление конфликтами
7. Психодиагностика конфликтности личности
8. Основные источники конфликтов между руководителем и подчиненными
9. Типология конфликтных личностей
10. Силь руководства, как фактор возникновения конфликтов
11. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Сетка Томаса-Киллменна
12. Плюсы и минусы стратегии «компромисса»
13. Плюсы и минусы стратегии «избегания»
14. Плюсы и минусы стратегии «приспособления»
15. Плюсы и минусы стратегии «соперничества»
16. Плюсы и минусы стратегии «сотрудничества»
17. Разрешение конфликта: модели, стили, методы
18. Варианты конструктивного решения конфликта
19. Варианты деструктивного решения конфликта
20. Внутриличностный конфликт и способы его разрешения
21. Варианты предупреждения служебных конфликтов
22. Технология предупреждения конфликтов методом создания "социокритической массы" в коллективе.
23. Психология участников конфликта
24. Самоконтроль в конфликтной ситуации
25. Психологические методы разрешения конфликтной ситуации
26. Типы участия третьей стороны в разрешении конфликта
27. Функции посредника
28. Этапы деятельности посредника
29. Переговорный процесс.

Тест по дисциплине «Управление конфликтами»

1. В демократическом обществе конфликт в максимально цивилизованных формах является...

- А. Деструктивным явлением
- Б. Аномальным явлением
- В. Нормальным явлением
- Г. Случайным явлением

2. Представители какой парадигмы считают, что конфликт и борьба присущи человеку, как и всем животным?

- А. Социально-психологической
- Б. Классовой
- В. Социально-биологической
- Г. Структурно-функциональной
- Д. Диалектико-созидательной

3. Представители какой парадигмы объясняют конфликты в обществе теорией напряженности, т.е. утверждают, что типичные черты современного урбанизированного общества влекут за собой возникновение напряжений у значительного числа людей и повышение конфликтности?

- А. Социально-психологической
- Б. Классовой
- В. Социально-биологической
- Г. Структурно-функциональной
- Д. Диалектико-созидательной

4. Представители какой парадигмы утверждают, что конфликт неизбежен и совсем необязательно разрушителен?

- А. Социально-психологической
- Б. Классовой
- В. Социально-биологической
- Г. Структурно-функциональной
- Д. Диалектико-созидательной

5. Представители какой парадигмы полагают, что конфликт является искажением, дисфункциональным процессом в социальных системах?

- А. Социально-психологической
- Б. Классовой
- В. Социально-биологической
- Г. Структурно-функциональной
- Д. Диалектико-созидательной

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) **нонконформистская.**

13. Какому типу конфликтной личности принадлежат следующие характеристики: неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, непоследовательность поведения, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу:

- а) ригидному;
- б) сверхточному;
- в) **«бесконфликтному».**

14. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:

- а) **переговорный процесс;**
- б) сотрудничество;
- в) компромисс.

15. Профессиональный посредник называется:

- а) суггестором;
- б) **медиатором;**
- в) коллегой.

16. Классически выделяют три варианта посредничества (исключить лишнее):

- а) дизъюнктивный;
- б) конъюнктивный;
- в) **субъективный;**
- г) смешанный.

17. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется:

- а) **манипуляцией;**
- б) суггестией;
- в) гипнозом.

18. К какой тактике относится прием «закрытая дверь»:

- а) ультимативной тактике;
- б) тактике выжимания уступок;**
- в) тактике лавирования.

19. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется:

- а) конфликтом;**
- б) конкуренцией;
- в) соревнованием.

20. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:

- а) конструктивными;**
- б) деструктивными;
- в) реалистическими.

21. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:

- а) К. Маркса и Ф. Энгельса;
- 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.

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.

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.

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.

25. Какой из приведенных методов относится к группе методов управлениями конфликтами:

- а) социологический метод;
- б) метод тестирования;
- в) метод картографии;**

- г) метод наблюдения;
- д) метод эксперимента.

Перечень практических заданий

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.

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 подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

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.

Вновьпринятый 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.

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.

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.

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.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Конфликтология : учебник / ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Дополнительная литература:

1. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.А. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 238 с. — 978-5-905916-94-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33853.html>

2. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации [Текст] : учебник и практику для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. - 2-е изд, испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 261 с.

3. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления : учебное пособие / К.В. Решетникова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с. : ил. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158> (Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Интернет-ресурсы

1. Научно-образовательный портал «Аналитика конфликта» <http://www.aconflict.ru>
2. Центр конфликтологии Института социологии РАН <http://conflictology.isras.ru>
3. Журнал «Политические исследования» <http://www.politstudies.ru>
4. Журнал «Мировая экономика и международные отношения» <http://www.politstudies.ru>
5. Научные статьи по конфликтологии <http://psychology.ru>
6. Практическая психология в России <http://conflictology.spb.ru>
7. Конфликтология <http://www.polittech.ru>

Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
3. Информационно-образовательный портал АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»
4. Лицензионное программное обеспечение:
 - «Консультант Плюс» и «Гарант» (доступ к электронным правовым системам осуществляется на основе договора о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договора с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г.)
 - Windows 10 Education (Средства для разработки и проектирования, доступные по подписке Microsoft Imagine Premium);
 - Windows 7 Professional (Средства для разработки и проектирования, доступные по подписке Microsoft Imagine Premium);
 - Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License);
 - Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License);

– Kaspersky Endpoint Security (Лицензия №17E0-171117-092646-487-711, договор №Tr000171440 от 17.07.2017 г.).

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по дисциплине составляют:

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (в соответствии с расписанием)	переносной ноутбук, мультимедийный проектор, экран	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г., Windows 10 Education, Windows 8, Windows 7 Professional (Microsoft Open License), Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License), Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License), Kaspersky Endpoint Security (Лицензия №17Е0-171117-092646-487-711, договор №Tr000171440 от 17.07.2017 г.).
Помещение для самостоятельной работы, каб. 306	Автоматизированные рабочие места (ASUSTeK COMPUTER INC. H110M-R/Intel(R) Celeron(R) CPU G3930 @ 2.90GHz/4096.00 (DIMM_A1-4096.00))	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Microsoft Open License). Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 от 17.07.2017). Office Standart 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU LGPL). Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player (Бесплатное ПО). Project Expert 7, версия Tutorial, сетевая, 15 рабочих мест (Лиценз. договор 0269/2П-06 от 14.10.2009). Программный комплекс Компьютерная деловая игра БИЗНЕС-КУРС: Максимум. Версия 1. (Сублиценз. договор Tr000195746 от 17.10.2017)

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для подготовки к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо:

– вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

– дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой – в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

– подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю, составить план-конспект своего выступления, продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью.

– своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании контрольных (РГР), курсовых и выпускных квалификационных работ.

Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо, прежде всего, обратить внимание на конспект лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

- 1й этап - организационный;
- 2й этап - закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:
 - уяснение задания, выданного на самостоятельную работу;
 - подбор рекомендованной литературы;
 - составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. 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 её часть восполняется 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 (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Готовясь к консультации, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные положения выступления.

Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы обучающихся. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения и проследить их логику. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать студентам следующие основные формы записи план (простой и развернутый), выписки, тезисы. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. 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).

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Выступления других обучающихся необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях обучающихся, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим студентом. Изучение студентами фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также арбитражную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе изучаемого вопроса: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного законодательства. Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов.

Обратить внимание на:

- составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме;
- изучение и анализ выбранных источников;
- изучение и анализ арбитражной практики по данной теме, представленной в информационно-справочных правовых электронных системах и др.;
- выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы;

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для самостоятельной работы

Методика организации самостоятельной работы студентов зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы студентов, индивидуальных особенностей студентов и условий учебной деятельности.

При этом преподаватель назначает студентам варианты выполнения самостоятельной работы, осуществляет систематический контроль выполнения студентами графика самостоятельной работы, проводит анализ и дает оценку выполненной работы.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа обучающихся в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций, выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;

- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
 - участие в собеседованиях, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
 - участие в тестировании и др.
- Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время может состоять из:
- повторение лекционного материала;
 - подготовки к семинарам (практическим занятиям);
 - изучения учебной и научной литературы;
 - изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
 - решения задач, выданных на практических занятиях;
 - подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
 - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
 - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
 - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
 - выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
 - проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
 - написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.
 - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
 - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
 - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
 - выполнения выпускных квалификационных работ и др.
 - выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
 - проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
 - написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.