

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»**  
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДАЮ

Доцент, к.т.н., зав. кафедрой ГиЕД



Изосимова Т.А.

«26» марта 2020 г

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**«КОНФЛИКТОЛОГИЯ»**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Зачная

Кафедра: Гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

Чебоксары 2020 г.

## 1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	знать: основные практические подходы к самореализации и самообразованию при совершенствовании профессиональной деятельности уметь: использовать навыки самореализации и самообразования в профессиональной деятельности владеть: технологиями самореализации и самообразования

**Трудоемкость дисциплины (модуля):** 3 З.Е.

**Форма промежуточной аттестации:** зачет (5 курс).

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей, реферат);
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

**Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):**

№ п./п.	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)
1.	Конфликтология как наука.	0,5			6,5	7	ОК-7
2.	История развития конфликтологии	0,5			6,5	7	ОК-7
3.	Принципы и методы исследования конфликтов	0,5			6,5	7	ОК-7
4.	Конфликт: понятие, составные элементы, структура	0,5			6,5	7	ОК-7
5.	Причины возникновения конфликтов	0,5			6,5	7	ОК-7
6.	Динамика конфликтов	0,5			6,5	7	ОК-7
7.	Классификация конфликтов	0,5		0,5	6,5	7	ОК-7
8.	Функциональность конфликтов	0,5		0,5	6,5	7	ОК-7
9.	Организационные конфликты: понятия, виды причины			0,5	6,5	7	ОК-7
10.	Психологические последствия конфликтов			0,5	6,5	7	ОК-7
11.	Предупреждение и профилактика конфликтов			0,5	7,5	8	ОК-7
12.	Способы разрешения различных видов конфликтов			0,5	7,5	8	ОК-7
13.	Переговорный процесс как форма регулирования конфликта			0,5	7,5	8	ОК-7
14.	Роль руководителя в управлении конфликтами			0,5	7,5	8	ОК-7
<b>Всего часов</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	<b>95</b>	<b>103</b>	

## 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

## 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: социология и политология и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: основы научных исследований, Управление социальным развитием персонала.

## 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	<p>знать: основные практические подходы к самореализации и самообразованию при совершенствовании профессиональной деятельности</p> <p>уметь: использовать навыки самореализации и самообразования в профессиональной деятельности</p> <p>владеть: технологиями самореализации и самообразования</p>

## 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	5		
				всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
<b>Учебная работа (без контроля), всего:</b>		<b>104</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>95</b>
в том числе:	Лекции (Л)	4	4	4	1	
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	1	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	95		95		95
<b>Контактная работа</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
Контактная работа в семестре (КС)		1		1	1	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)						
<b>Контроль, всего:</b>		<b>3</b>		<b>3</b>		<b>3</b>
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3		3		3
	Зачёт с оценкой					
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		<b>зачет</b>		<b>зачет</b>		
<b>Общая трудоемкость, ч.</b>		<b>108</b>		<b>108</b>		
<b>Общая трудоемкость, З.Е.</b>		<b>3</b>		<b>3</b>		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п./ п.	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)
1.	Конфликтология как наука.	0,5			6,5	7	ОК-7
2.	История развития конфликтологии	0,5			6,5	7	ОК-7
3.	Принципы и методы исследования конфликтов	0,5			6,5	7	ОК-7
4.	Конфликт: понятие, составные элементы, структура	0,5			6,5	7	ОК-7
5.	Причины возникновения конфликтов	0,5			6,5	7	ОК-7
6.	Динамика конфликтов	0,5			6,5	7	ОК-7
7.	Классификация конфликтов	0,5		0,5	6,5	7	ОК-7
8.	Функциональность конфликтов	0,5		0,5	6,5	7	ОК-7
9.	Организационные конфликты: понятия, виды причины			0,5	6,5	7	ОК-7
10.	Психологические последствия конфликтов			0,5	6,5	7	ОК-7
11.	Предупреждение и профилактика конфликтов			0,5	7,5	8	ОК-7
12.	Способы разрешения различных видов конфликтов			0,5	7,5	8	ОК-7
13.	Переговорный процесс как форма регулирования конфликта			0,5	7,5	8	ОК-7
14.	Роль руководителя в управлении конфликтами			0,5	7,5	8	ОК-7
<b>Всего часов</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	<b>95</b>	<b>103</b>	

### 5.3. Содержание дисциплины.

#### **ТЕМА 1. КОНФЛИКТОЛОГИЯ КАК НАУКА.**

Конфликтология как наука о закономерностях возникновения, развития, завершения конфликтов, а также принципах, способах и приемах их конструктивного регулирования. Взаимосвязь конфликтологии с другими науками. Выделение конфликтологии из ранга междисциплинарной науки в самостоятельную науку. Межпредметные связи: место конфликтологии в ряду экономических, социологических и психологических дисциплин, ее значение как важной составной части менеджмента. Взаимодействие конфликтологии и общества. История развития отечественной конфликтологии. Зарождение и развитие конфликтологических идей в практических знаниях, религиозных учениях, искусстве и культуре, появление первых воззрений на конфликт. Становление и развитие частных конфликтологических наук – отраслей конфликтологии. Конфликтология - её предмет, методы исследования и задачи. Современная конфликтология: актуальные теоретико-методологические и практические проблемы. Понятийный аппарат конфликтологии.

#### **ТЕМА 2. ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИИ**

Главные причины, обуславливающие необходимость научной разработки проблем конфликтологии. История развития конфликтологии: 1 этап (до XIX в.) - накопление эмпирических знаний о конфликте и развитие конфликтологической мысли в рамках философии; 2 этап (XIX в.) - формирование первых теорий объяснения природы конфликта и способов его преодоления; 3 этап (с середины XX в.) - теоретическое обоснование конфликта как естественной формы человеческого взаимодействия и разработка методов и технологий управления им, развитие конфликтологии как науки. Проблема конфликта в философии и социологии. Теоретические источники конфликтологии. Функционалистское объяснение конфликта Г. Зиммеля. Диалектическая концепция социально-классового конфликта К. Маркса. Классовая точка зрения на конфликт или «теория насилия» и её представители - К. Маркс, Ф. Энгельс, В. Ленин, Мао Дзедун. Системно-структурный анализ в понимании природы конфликта Т. Парсонса. Концепция позитивно-функционального конфликта Л. Козера. Социальные столкновения и концепция позитивно-функционального конфликта. Конфликтная модель общества Р. Дарендорфа. Становление и развитие отечественной социологии конфликта. Подавление тоталитарной системой теории конфликтологии и её развитие в постперестроечный период. Бесконфликтная модель общества как главенствующая теория в советский период. Периодизация и основные отрасли отечественной конфликтологии. Необходимость рассмотрения конфликта как формы социального взаимодействия в 80-90-е гг. XX в. Особенности конфликтологической практики в современной России. Международный опыт в изучении и преодолении конфликтов. Конфликтологические организации: их цели, задачи, потребность в их услугах.

#### **ТЕМА 3. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ**

Объект в конфликтологии. Предмет изучения конфликтологии. Место конфликтологии в ряду экономических, социологических и психологических дисциплин, ее значение как важной составной части менеджмента. Необходимость изучения конфликтологии для всех видов управленческой деятельности. Основное предназначение конфликтологии применительно к менеджменту. Методологические принципы исследования конфликтов: принцип развития; всеобщей связи; диалектического единства теории, эксперимента и практики; системного подхода; конкретно-исторического подхода; объективности. Методология изучения конфликтов: социологический метод и его значение при исследовании конфликтов; научный подход к изучению конфликтов; метод экспертных оценок.

#### **ТЕМА 4. КОНФЛИКТ: ПОНЯТИЕ, СОСТАВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ, СТРУКТУРА**

Различные трактовки понятия конфликта. Понятие «ложного» конфликта. Различие понятий «противоборство» и «противоречие». Различные виды определения конфликта. Необходимые и достаточные условия конфликта. Составные

элементы конфликта: конфликтная ситуация, инцидент, конфликтные личности. Основа конфликта – конфликтная ситуация и её элементы. Признаки наличия конфликтной ситуации. Инцидент, его определение и значение в развитии конфликта. Конфликтные личности, их роль в наличии конфликта. Участники конфликта: их роли, статусы, ранги, потенциалы. Сила оппонентов в конфликте. Ранги оппонентов: оппоненты нулевого, первого, второго и третьего рангов. Зависимость силы оппонента от его ранга. Субъективные характеристики сторон конфликта: потребности, мотивы, притязания, интересы, позиции, образы конфликтной ситуации. Формы неадекватного отражения конфликтной ситуации участниками конфликта и их влияние на конфликтную ситуацию. Понятие «большого» и «элементарного» конфликта.

#### **ТЕМА 5. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ**

Значение выявления причин конфликтов для их конструктивного разрешения. Основные объективные причины конфликтов. Основные субъективные причины конфликтов. Объективно-субъективные причины конфликтов. Организационно-управленческие причины конфликтов: структурно-организационные; функционально-организационные; личностно-функциональные; ситуативно-управленческие. Социально-психологические причины конфликтов. Личностные причины конфликтов.

**ТЕМА 6. ДИНАМИКА КОНФЛИКТОВ.** Динамика конфликта. Понятие этапов конфликта. Потенциальный конфликт или конфликтная ситуация. Сигналы конфликта. Источники осознания конфликта. Временные границы конфликта – его начало и окончание. Условия, необходимые для признания конфликта начавшимся. Основные периоды в развитии конфликта: латентный, открытый, послеконфликтный. Возможность прекращения конфликта на начальной стадии. Эскалация конфликта. Типичные формы эскалации. Завершение конфликта и его варианты: угасание, устранение, урегулирование, разрешение конфликта. Условия для разрешения конфликта. Постконфликтная стадия. Особенности динамики различных видов конфликтов.

#### **ТЕМА 7. КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ**

Классификация конфликтов: проблема выбора оснований, значение для управления конфликтом. Различные основания при классификации конфликтов. Классификация конфликтов по направленности взаимодействия: вертикальные, горизонтальные и смешанные конфликты. Их характеристика, особенности, важность распознавания для руководителей. Классификация конфликтов по значению для организации: конструктивные (созидательные) и деструктивные (разрушительные) конфликты. Полезность конструктивных конфликтов для организации. Классификация конфликтов по характеру причин: объективные и субъективные конфликты. Их особенности, причины возникновения. Классификация конфликтов по природе возникновения: деловые и личностно-эмоциональные конфликты. Источники деловых и личностных конфликтов. Динамика деловых конфликтов. Зависимость наличия деловых и личностных конфликтов в организации от уровня социально-психологической культуры членов коллектива. Классификация конфликтов по способу их разрешения: антагонистические и компромиссные конфликты. Особенности их протекания, способы их разрешения. Классификация конфликтов по объектам конфликтующих сторон: внутриличностные, внутригрупповые, конфликты между личностью и группой, межличностные конфликты. Способы разрешения внутриличностных конфликтов. Предупреждение конфликтов между личностью и группой. Характеристика межгрупповых конфликтов.

#### **ТЕМА 8. ФУНКЦИОНАЛЬНОСТЬ КОНФЛИКТОВ**

Зависимость последствий конфликта от эффективности управления им. Понятие конструктивных (функциональных) и деструктивных (дисфункциональных) функций конфликта: многоаспектность проблемы. Функциональность конфликта: назначение конфликта, зависимость между конфликтом и иными сторонами индивидуальной и общественной жизни, влияние конфликта на поведение, самочувствие, представления и развитие индивидов и групп. Использование конкретно-исторического метода при определении значения конфликта. Значение конфликта в индивидуальной и общественной жизни. Сигнально-информационная, профилактическая, интегративная, дифференцирующая, инновационная, активизирующая, трансформирующая, мобилизационная, инструментальная и др. функции конфликта. Проблема явных и латентных функций. Влияние последствий конфликта на дальнейшую деятельность организации. Модель конфликта как процесса.

#### **ТЕМА 9. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПОНЯТИЕ. ВИДЫ, ПРИЧИНЫ**

Понятие производственной организации. Отличие производственной организации от других организаций. Необходимость разграничения организационных и межличностных конфликтов. Противоречивость существования производственной организации: инструментальность и функциональность. Организации субъектного типа. Две точки зрения на конфликт в организации. Роль конфликтов для развития и функционирования организации. Причины конфликтов в производственных организациях. Причины конструктивных конфликтов. Причины деструктивных конфликтов. Типовые конфликтные ситуации в производственных организациях. Объективные причины конфликтов в звене «руководитель-подчиненный». Субъективные причины конфликтов между руководителями и подчиненными. Основные условия и способы предупреждения конфликтов «по-вертикали». Главные условия, способствующие конструктивному разрешению конфликтов с подчиненными.

#### **ТЕМА 10. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ КОНФЛИКТОВ**

Психологические последствия внутриличностного конфликта (личностная и ситуационная тревожность, фрустрация, агрессия, апатия, регрессия). Опасность перерастания межличностных конфликтов в состояние фрустрации. Активные и пассивные проявления фрустрации.

Личностные проблемы и суицидальное поведение. Самоубийство. Роль механизмов внутриличностной защиты в развитии и разрешении внутриличностного конфликта. Условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.

#### **ТЕМА 11. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ**

Важность умения управлять течением конфликтов и предупреждать их. Необходимые действия для предупреждения и разрешения конфликтов. Стадии управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение (профилактика) или

стимулирование, регулирование, разрешение. Прогнозирование конфликта как этап выявления его возможных причин и потенциального развития. Причины и факторы межличностных и групповых конфликтов. Возможности изменения конфликтной ситуации путем изменения одной из характеристик её элементов. Использование коммуникативных, информационных, социально-психологических и организационных технологий при регулировании конфликта.

#### **ТЕМА 12. СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ КОНФЛИКТОВ**

Педагогический и административный способы преодоления эмоциональных конфликтов. Убеждение и критика – одни из наиболее эффективных методов педагогического способа преодоления конфликтов. Главные принципы конструктивности критики. Структурные и межличностные способы разрешения деловых конфликтов. Четыре структурных метода разрешения конфликтов: разъяснение требований к работе; использование координационных механизмов; установление комплексных целей для организации; использование системы вознаграждений. Межличностные стили разрешения деловых конфликтов:

- тактика уклонения (игнорирования);
- тактика сглаживания (приспособления);
- тактика принуждения (соперничества);
- тактика компромисса;
- совместная работа над решением проблемы (сотрудничество).

Сетка Томаса – Килменна, позволяющая проанализировать конфликт и выбрать оптимальную стратегию поведения. Основные этапы разрешения конфликтных ситуаций.

#### **ТЕМА 13. ПЕРЕГОВОРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА**

Переговорный процесс как форма регулирования конфликта. Типы переговоров с точки зрения вмешательства третьих лиц. Прямые переговоры: понятие, содержание, процедура. Управление переговорами. Факторы, определяющие возможность переговоров. Основные этапы переговорного процесса. Ошибки переговорного процесса: организационные, поведенческие, коммуникативные. Основные принципы ведения эффективной дискуссии. Стили ведения переговоров. Метод принципиальных переговоров. Техники переговорного процесса. Вмешательство в конфликт со стороны третьих лиц. Консультация, арбитраж, третейский суд, наблюдение как способы вмешательства в конфликт: границы использования, специфика. Факторы выбора формы посредничества в конфликте.

#### **ТЕМА 14. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТАМИ**

Руководитель как посредник в конфликте. Рекомендации руководителю организации, находящейся в конфликте. Регулирование конфликта как форма ослабления остроты конфликта, ограничения и обеспечение его развития в сторону разрешения. Признание реальности конфликта, легитимация, структурирование групп как основные стадии регулирования конфликта, использование технологий смягчения конфликта через формы демократизации, сотрудничества, снижения напряженности, нормирования отношений. Завершение конфликта как заключительный этап управления. Разрешение как форма полного завершения конфликта. Предпосылки разрешения конфликта. Возможные формы завершения конфликта. Структурные методы завершения конфликта: изменение ресурсов конфликтующих сторон, изменение структурных факторов, использование координационных механизмов, систем вознаграждения и поощрения. Компромисс и консенсус. Роль руководителя в процессе управления конфликтом. Методы, используемые руководителем в регулировании и завершении конфликта.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№	Раздел дисциплины	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	Классификация конфликтов	0,5	конспект
2	Функциональность конфликтов	0,5	Устный опрос, конспект
3	Организационные конфликты: понятия, виды причины	0,5	Устный опрос, конспект
4	Психологические последствия конфликтов	0,5	Устный опрос, конспект
5	Предупреждение и профилактика конфликтов	0,5	Устный опрос, конспект
6	Способы разрешения различных видов конфликтов	0,5	Устный опрос, конспект
7	Переговорный процесс как форма регулирования конфликта	0,5	Устный опрос, конспект
8	Роль руководителя в управлении конфликтами	0,5	Устный опрос, конспект
9	Классификация конфликтов	0,5	Устный опрос, конспект
10	Функциональность конфликтов	0,5	Устный опрос, конспект

5.5. Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

#### **6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей, реферат);
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

#### **6.1.1. Материалы для проведения устного опроса**

##### **Тема 2. История развития конфликтологии**

- Проблема конфликта в философии и социологии.
- Функционалистское объяснение конфликта Г. Зиммеля.
- Диалектическая концепция социально-классового конфликта К. Маркса.
- Системно-структурный анализ в понимании природы конфликта Т. Парсонса.
- Концепция позитивно-функционального конфликта Л. Козера.
- Конфликтная модель общества Р. Дарендорфа.
- Особенности конфликтологической практики в России.
- Международный опыт в изучении и преодолении конфликтов.
- Конфликтологические организации: их цели, задачи, потребность в их услугах

##### **Тема 3. Принципы и методы исследования конфликтов**

- Конфликт это хорошо или плохо?
- Конфликтная личность – миф или реальность
- Субъективный и объективный конфликт или мужской и женский.

##### **Тема 8. Функциональность конфликтов**

- Понятие конструктивных (функциональных) и деструктивных (дисфункциональных) функций конфликта.
- Функциональность конфликта.
- Значение конфликта в индивидуальной и общественной жизни.
- Функции конфликта.
- Проблема явных и латентных функций.
- Модель конфликта как процесса.

##### **Тема 11. Предупреждение и профилактика конфликтов**

- Есть ли необходимость предотвращать все назревающие конфликты?
- Как спрогнозировать возникновение конфликта
- Что лучше завершить или урегулировать конфликт
- Как руководитель может управлять протеканием конфликта

#### **6.1.2. Материалы для письменных заданий**

##### **Тема 1. Конфликтология как наука.**

1. Полицук В.М.. Проблематика конфликтологии в педагогической и психологической литературе / В.М. Полицук // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. – 2016. - №1. – С. 143-147.
2. Худайкулова А. В. Международная конфликтология как Наука и образовательная программа / А.В. Худайкулова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. – 2015. - №3. – С. 61-73.

##### **Тема 4. Конфликт: понятие, составные элементы, структура**

1. Слепцова Ю.А. Причины возникновения конфликтов / Ю.А. Слепцова // Инновационная наука. – 2015. - №6-2. – С. 261-264.
2. Багаева В.В. Стратегии поведения в конфликте / В.В. Багаева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2015. - №1 (20). – С. 91-92.

##### **Тема 5. Причины возникновения конфликтов**

###### **Письменная работа.**

1. Дайте определение понятию «конфликт»
2. Дайте определение среды межличностного конфликта. Какие составляющие включает среда межличностного конфликта.
3. Всегда ли депривация связана с наличием / появлением внутриличностного конфликта?
4. Приписывание другому человеку того, что в себе реально подлежало бы осуждению; обвинение другого в своей неудаче; «чтение в сердцах» называется
  - а) регрессией;
  - б) проекцией;
  - в) сублимацией;
  - г) реактивным образованием;
  - д) интеллектуализацией.

Приведите пример.

5. Какие ценности лежат в основе конфликтного поведения правозащитников:

Представитель Московского патриархата констатирует конфликт между правозащитниками и верующими. "Сегодня есть непонимание между борцами за права человека и православными христианами",- сообщил заместитель председателя Отдела внешних церковных связей Московского патриархата протоиерей Всеволод Чаплин, выступая на "круглом столе" "Свобода и достоинство личности: православный и либеральный взгляд".

Чаплин подчеркнул, что, в отличие от большинства сегодняшних лидеров правозащитного движения, для РПЦ ценности общества не менее важны, чем права и свободы индивида. "Мы верим в богоданную свободу человека, в достоинство человеческой личности. Эти ценности укоренены в Священном Писании и христианском богословии. Любой православный христианин должен уважать право личности на свободу выбора и ее достоинство",- отметил

Чаплин. "Но, для православного христианина не менее, а, может быть, и более важны другие ценности: вера, Отечество, защита родной земли, наших святынь. Частный интерес для православного христианина обычно не выше ценностей общества",- подчеркнул представитель Московского патриархата.

В качестве примера Чаплин привел ситуацию в Чечне. "Можно ли ради сохранения жизни людей, которые гибнут в Чечне, отказаться от территориальной целостности России? Для меня это вопрос. Для многих правозащитников это сегодня не вопрос, они убеждены, что ценность человеческой жизни превышает всего",- сказал он. По словам Чаплина, "есть ценности выше, чем человеческая жизнь и свобода". "Только гармонизируя ценности человеческой личности и ценности сообщества людей, общество и государство может выжить",- заключил он.

6. Определите интересы сторон конфликта

На это надо было решиться. Он решился. Как-то пришел домой — сам не свой — желтый; не глядя на жену, сказал:

— Это... я деньги потерял. Двадцать тысяч рублей.

У жены отвалилась челюсть, на лице появилось, просительное выражение: может, это шутка? Она глупо спросила:

— Где?

Тут он невольно хмыкнул.

— Дак если б я знал, я б пошел и...

— Ну нет!! — взревела она. — Ухмыляться ты теперь долго не будешь! — И побежала за сковородником. — Месяцев девять, гад!

Он схватил с кровати подушку — отражать удары.

— Подушку-то, подушку-то мараешь! Самой стирать!..

— Выстираю! Выстираю, кривоносик! А два ребра мои будут! Мои! Мои!..

— По рукам, слушай!..

— От-теньки-коротеньки!.. Кривенькие носики!

— По рукам, зараза! Я ж завтра на бюлитень сяду! Тебе же хуже.

— Нет, дай я натешусь! Дай мне душеньку отвести, скважина ты кривоноса! Дятел... — Тут она изловчилась и больно достала его по голове. Немножко сама испугалась...

Он бросил подушку, схватился за голову, застонал. Она пытливо смотрела на него: притворяется или правда больно? Решила, что — правда. Поставила сковородник, села на табуретку и завывала. Да с причетом, с причетом:

— Ох, да за што же мне долюшка така-ая-а?.. Да копила-то я их, копила!.. Ох, да лишний-то раз кусочка белого не ела!.. Ох, да и детушкам своим пряничка сладкого не покупала!.. Все берегла-то я, берегла, скважина ты кривоноса-а!.. Ох-х!.. Каждую-то копейку откладывала да радовалась: будут у моих детушек к зиме шубки теплые да нарядные! И будут-то они ходить в школу не рваные да не холодные!..

— Где это они у тебя рваные-то ходют? — не вытерпел он.

— Замолчи, скважина! Замолчи. Ждала его!.. Счас бы пошли с ребятишками, примерили бы шубки... Я уж там подобрала — какие. А теперь их разберут. Ох, скважина ты, скважина... Ну-ка дай сберегательную книжку, — потребовала она. Посмотрела, вздохнула и еще раз горько сказала: — Скважина.

Однако дни шли... Жена успокаивалась. Андрей ждал. Наконец решил, что — можно. И вот поздно вечером пришел он домой, а в руках держал коробку, а в коробке, заметно, что-то тяжеленькое. Андрей тихо сиял.

— Чего эт ты, как... голый зад при луне, светисся?

— Вот... дали за ударную работу. — Андрей прошел к столу, долго распаковывал коробку... И наконец, открыл. И выставил на стол... микроскоп. — Микроскоп.

#### **Тема 6. Динамика конфликтов.**

1. Неустроева О.В. Причины возникновения трудовых конфликтов / О.В. Неустроева // International scientific review. – 2015. - №6 (7). - pp. 81-83.

2. Худойкина Т. В. Структура и динамика юридического конфликта / Т. В. Худойкина, В.А. Кочеткова // Вестник науки и образования. – 2015. №4 (6). – С. 166-167.

#### **Тема 9. Организационные конфликты: понятия, виды причины**

##### **Темы для написания эссе**

- Вертикальные, горизонтальные и смешанные конфликты. Важность их распознавания для руководителей.

- Зависимость наличия деловых и личностных конфликтов в организации от уровня социально-психологической культуры членов коллектива.

- Роль конфликтов для развития и функционирования организации.

- Объективные причины конфликтов в звене «руководитель-подчиненный».

#### **Тема 10. Психологические последствия конфликтов**

##### **Письменная работа по терминам.**

Термины: Агрессия, акцентуация локуса контроля, арбитраж, аффект, буллинг, война, вы-теснение конфликта, генерализация конфликта, депривация, забастовка, завершение конфликта, избегание, компромисс, консолидация, кризис, манипуляция, манифестация, медиация, моббинг, отрицание, пикетирование, соперничество, сотрудничество, стресс, сублимация, фасилитация, фрустрация.

#### **Тема 13. Переговорный процесс как форма регулирования конфликта**

1. Худойкина Т. В. Техника ведения переговоров / Т. В. Худойкина, Е.А. Миронова // European science. – 2015. - №3 (4). - pp. 67-69.

2. Гурбанзаде И. Н. Оглы. Переговорный процесс / Гурбанзаде И. Н. Оглы // Вестник науки и образования. – 2015. - №9 (11). – С. 62-63.

#### **Тема 14. Роль руководителя в управлении конфликтами**

1. Гулаева М.И. Управление конфликтами в образовательной организации / М.И. Гулаева // Инновационная наука. – 2015. - №10-3. – С. 95-97.



2. Целютина Т. В. Рациональное поведение руководителя и эффективная коммуникация в конфликте: стратегии управления конфликтами/ Т. В. Целютина, Д.Л. Линкина, А.Н. Поляков // Перспективы науки и образования. – 2015. - №1 (13). – С. 135-139.

### **6.1.3. Материалы для проведения тестирования**

#### **Тема 12. Способы разрешения различных видов конфликтов**

1. Овладение какими навыками предполагает конфликтологическая компетенция:

- а) навык минимизации деструктивных форм конфликта,
- б) аналитические навыки, навыки предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов,
- в) навыки легитимации, структурирования, редукции конфликта.

2. С какой формой завершения конфликта связано участие третьей стороны:

- а) перерастание в другой конфликт,
- б) устранение конфликта,
- в) затухание конфликта,
- г) разрешение конфликта,
- д) урегулирование конфликта.

3. Какие действия не относятся к тактике поведения сторон конфликта:

- а) переговоры и посредничество;
- б) обращение в суд, арбитраж, третейский суд, прокуратуру;
- в) конкуренция, подавление
- г) увольнение, сокращение структурных подразделений;
- д) сильная команда, четкое распределение функций;
- е) интриги, затягивание времени, шантаж, манипулирование и т. д.

4. К какому шагу анализа и оценки конфликтной ситуации относятся действия по определению ресурсов, ценностей, статуса участников конфликта, их профессиональных качествах, психологических особенностях, отношений конфликтующих сторон в организации с коллегами, с руководителями:

- а) первому (получение нужной информации)
- б) второму (определение объекта и предмета конфликта, его причин),
- в) третьему (анализ динамики конфликта),
- г) четвертому (анализ стратегии поведения в конфликте),
- д) к пятому (выявление тактики поведения субъектов конфликта)
- е) к шестому (анализ внутренней и внешней среды организации, в которой происходит конфликт).

5. С какой формой завершения конфликта связано его временное прекращение:

- а) перерастание в другой конфликт,
- б) устранение конфликта,
- в) затухание конфликта,
- г) разрешение конфликта,
- д) урегулирование конфликта.

6. Какие действия предполагает структурирование конфликта при социально-управленческом подходе по М.Мескону (выберите несколько вариантов):

- а) разъяснение требований в работе,
- б) координационные механизмы,
- в) переговоры,
- г) оптимизация правовых, организационно-административных условий функционирования бизнеса.
- д) общеорганизационные комплексные цели,
- е) система вознаграждений.

7. Какое содержание вкладывается в социальную ответственность бизнеса как условия предупреждения конфликтов на уровне ответственности коммерческой организации перед населением в том поселении, регионе, где функционирует бизнес:

- а) Охрана труда. Зарплата. Повышение уровня квалификации, профилактическое лечение и т.д.
- б) Сохранение и приумножение собственности, своевременные расчеты. Получение прибыли
- в) Качество производимых товаров и предоставляемых услуг
- г) Соблюдение законов. Своевременная и в полном объеме уплата налогов
- д) Охрана и восстановление окружающей среды. Рабочие места
- е) Выделение финансовых средств, предоставление услуг, передача имущества, добровольное участие в акциях, программах.

8. В чем заключается предупреждение конфликтов в менеджменте организации, которые ведутся за власть и статус, лидерство внутри самой организации (вертикальный конфликт, связанный с иерархией):

- а) Четкие правила внутреннего распорядка, удобный режим работы. Контроль.
- б) Учитывать потребности людей, применять достаточно эффективные стимулы их мотивации с учетом возможностей самой организации. Планирование карьеры. Самореализация на работе, возможности для продвижения, роста, здоровья, отдыха и т. п.
- в) Убеждение, коалиции, соглашение, требования, обращение к авторитетам, применение санкций. Соблюдение баланса прав и обязанностей между разными уровнями организации.
- г) Управление корпоративной культурой, внимание к деталям реальной жизни в организации. Общие ценности, обычаи и т. п.

д) Использование современных информационных технологий. Подготовка и внедрение ин-формационной управляющей системы.

е) Реструктуризация управления. Отработать функциональные связи между структурными подразделениями организации

9. С каким "балансом" социального взаимодействия, по А.Я. Анцупову и А.И. Шипилову, связано понимание того, что свобода одного не может быть сколько угодно широкой за счет ограничения свободы других:

а) баланс ролей,

б) баланс взаимозависимости в решениях и действиях,

в) баланс взаимных услуг,

г) баланс ущерба,

д) баланс внешней оценки и самооценки.

10. Регламентное управление предполагает

а) возможность контроля над деятельностью подчиненного,

б) отсутствие конфликтов между структурными уровнями организации,

в) прямое подчинение руководителю,

г) соответствие качества образования руководителя и подчиненного

11. На каком этапе адаптации наиболее вероятно развитие конкуренции и конфликта новичка с другими участниками организационной структуры:

а) в первые полгода,

б) в течение первого года,

в) в течение третьего года.

12. В каком из приведенных примеров наиболее вероятно возникновение нерегламентного управления:

а) директор имеет высшее техническое образование в области электротехники, главный бухгалтер имеет высшее экономическое образование

б) генеральный директор имеет высшее юридическое образование и степень МВА. Директор по развитию — высшее экономическое образование.

в) генеральный директор имеет высшее экономическое образование, директор департамента общественных связей - высшее экономическое образование и ученую степень кандидата наук.

13. Какие позиционные показатели прежде всего влияют на появление конфликтов в сфере управления (выберите несколько вариантов):

а) религиозное исповедание,

б) пол,

в) место жительства,

г) возраст,

д) образование,

е) национальность.

14. Кого называют моноконфликтером:

а) сотрудника, который часто выступает инициатором конфликтов, в которых жестко отстаивает свои интересы, характеризуется большим упорством в достижении своих целей,

б) сотрудника, который обладает уникальными навыками / способностями в данной организации и использует это как способ манипуляции руководством,

в) сотрудника, который с трудом переносит условия жесткой дисциплины, монотонную деятельность, одиночество,

г) сотрудника, для которого характерна склонность к страхам, повышенная робость и пугливость, низкая контактность, неуверенность в себе, что, как правило, связано с внутриличностными конфликтами.

15. Определите, о каком типе организационных конфликтов идет речь в следующей ситуации:

В компании, развивающей сеть товаров для дома, вспыхнула конфронтация между финансовым директором и топ-менеджерами коммерческого блока. Спор разгорелся буквально на пустом месте – директор по опту обвинил финансового директора в некомпетентности, а та ответила обидчику тем же. После этого сотрудники начали активно собирать доказательства того, что «враждебный» департамент работает хуже, чем их собственный. Когда арбитром решил выступить один из акционеров, конфликт не только не утих, но и разгорелся с новой силой. Стороны излагали свою точку зрения по очереди – их ни разу не пригласили на «очную ставку». В результате спор, бушевавший примерно год, закончился уходом финансового директора. Многие менеджеры, не вовлеченные в конфликт, считали, что он не стоил и выеденного яйца. Однако владельцам бизнеса стравливание сотрудников было выгодно.

а) забастовка,

б) моббинг,

в) саботаж,

г) бойкот.

16. О каком виде забастовки идет речь: забастовка представляет собой особую акцию, демонстрирующую готовность работников добиться удовлетворения своих требований. Она может быть объявлена в ходе проведения примирительных процедур, но не ранее чем после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. Прибегнуть к такой забастовке можно лишь один раз за все время рассмотрения коллективного трудового спора. При этом ее продолжительность не должна превышать одного часа.

а) солидарная,

б) дикая,

в) предупредительная,

г) итальянская,

- д) пульсирующая,
- е) сидячая.

17. Как называется забастовка, во время которой бастующие работают строго по инструкции, в результате чего резко снижается скорость работы:

- а) солидарная,
- б) дикая,
- в) предупредительная,
- г) итальянская,
- д) пульсирующая,
- е) сидячая.

18. Как называется забастовка, во время которой коллективы, связанные общей технологической цепочкой, останавливают работы поочередно:

- а) солидарная,
- б) дикая,
- в) предупредительная,
- г) итальянская,
- д) пульсирующая,
- е) сидячая.

19. Какие навыки управления семейным конфликтом являются базовыми (выберите несколько вариантов):

- а) конструктивные приемы и техники активного слушания, ведения диалога,
- б) приемы доминирования и укрепления позиции в семейных отношениях,
- в) способность к различению позиционных требований и базовых интересов,
- г) способности уступать и идти на компромисс.

20. Каковы основные шаги в изменении позиции участника семейного конфликта (выберите несколько вариантов):

- а) трансформация запроса к другим в запрос к себе
- б) переход к восприятию проблем конфликта как общим для его участников,
- в) переход с «я-высказываний» на «ты-высказывания».

21. Какой параметр переговоров отражен в следующей ситуации:

Гильдия актеров экрана (SAG), представляющая интересы около 120 тысяч человек, начинает переговоры с Альянсом продюсеров кино- и телефильмов США (АМРПТ), передает Reuters. SAG сейчас управляет воинственно настроенное крыло, которое высказало недовольство условиями предыдущего контракта и тем самым завоевало лидирующие позиции в профсоюзе.

- а) Содержание
- б) Процедура
- в) Общение
- г) Групповая динамика

В чем заключается тактика затвора на переговорах:

- а) увязать несколько вопросов повестки дня и предложить принять их в комплексе
- б) попросить отложить рассмотрение вопроса; ответить не по существу обсуждаемых проблем
- в) дать понять противнику, что вы находитесь в безвыходной ситуации, которая просто не дает вам возможности изменить свою позицию
- г) откладывать переговоры до тех пор, пока обострение конфликта не дойдет до такой степени, что противник окажется в очень невыгодном положении

22. Какой тактический прием был использован Петровым на переговорах:

В одном из российских городов развернулась активная подготовка к выборам мэра. В числе основных претендентов на пост мэра, фигурировал директор крупной ремонтно-строительной фирмы Петров. Он вложил очень много сил и средств в избирательную кампанию, но за неделю до выборов стало ясно, что шансов на победу у Петрова немного. Впрочем, социологические опросы свидетельствовали, что он может набрать значительное количество голосов (процентов 20-25). В такой обстановке действующий мэр (назовем его Григорьев), претендовавший на переизбрание, предложил Петрову провести переговоры. Мэр Григорьев последовательно, одно за другим выкладывал свои предложения на стол. Григорьев предлагал Петрову сотрудничество и добрые человеческие отношения, свою лояльность по отношению к Петрову после выборов, обеспечение фирмы Петрова выгодным государственным заказом, создание на базе фирмы Петрова финансово-промышленной группы, чья деятельность приносила бы стабильную прибыль. Петров внимательно выслушивал эти предложения, но не комментировал их, а лишь говорил о тех выгодах, которые получит Григорьев от сотрудничества с Петровым. В конце концов, Григорьев предложил Петрову пост вице-мэра, а тот, предварительно заручившись гарантиями выполнения предложений Григорьева (заключение соответствующих договоров и т.н.), обещал снять свою кандидатуру и призвать избирателей голосовать за Григорьева.

- а) уход
- б) тактика затвора
- в) уловка закрытой двери
- г) салями
- д) пакетирование
- е) визирование

23. Как называется уловка, когда при почти достигнутом соглашении вдруг делается заявление о необходимости согласования предложения оппонента с вышестоящими инстанциями:

- а) уход
- б) тактика затвора
- в) уловка закрытой двери
- г) салями
- д) пакетирование
- е) визирование

24. К какой группе уловок относятся ссылка на авторитет, просьба войти в положение, лесть и пр.:

- а) организационно-процедурные
- б) логико-психологические
- в) личностные

#### **6.1.4. Ситуационные задачи.**

##### **1. Задача 1**

В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность два месяца назад. До этого он работал в другом отделе, имел хорошую репутацию как специалист. Имеет большое количество изобретений, один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий инженер по предыдущей должности в другом отделе, получил высшую оценку на международной выставке.

Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?

##### **Задача 2**

На собрании творческого коллектива обсуждался вопрос о представлении к почетному званию «Заслуженный деятель науки» сотрудника А. Вопрос о представлении к такому званию по соответствующему Положению мог решаться либо открытым, либо тайным голосованием. После короткого обсуждения кандидатуры сотрудник Б. внес предложение: процедуру выдвижения произвести тайным голосованием. Понятно, в результате итоги голосования оказались не в пользу А. Дополнительная информация:

- 1) инициатором представления А. к почетному званию выступил руководитель коллектива;
- 2) руководителю были известны негативные высказывания в адрес А. некоторых сотрудников коллектива по поводу якобы имевших место незаслуженных продвижений по работе (А. до смены руководителя коллектива, которое произошло за два года до представления его к почетному званию, несмотря на успехи в научно-исследовательской деятельности, не находил должной оценки со стороны бывшего руководителя М. С приходом нового руководителя С. А. был назначен на вышестоящую должность);
- 3) численность коллектива, в котором трудился соискатель почетного звания, была небольшая (10 человек); в их числе были четверо сотрудников, имевших почетное звание, и трое претендовавших на него.

Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности.

##### **Задача 3**

Бригада слесарей-лекальщиков (шесть человек) всегда держалась очень сплоченно. Члены бригады, несмотря на существенную разницу в возрасте, часто проводили вместе и свободное время. Старшие к младшим относились покровительственно, младшие к старшим — с уважением. Когда один из членов бригады ушел на пенсию, в нее был принят молодой слесарь Акимов, года два или три назад окончивший ПТУ. Вначале к нему отнеслись настороженно. Но через месяц-два между ним и бригадой сложились вполне дружеские отношения, он был принят в коллектив, стал «своим».

Еще месяца через два положение изменилось. Акимову как молодому и не очень опытному работнику поручили изготовление крупной серии стандартных лекал. Используя традиционную технологию, он имел бы заработок на среднем для бригады уровне. Однако Акимов быстро догадался, как можно рационализировать работу. Он брал десяток заготовок и приваривал их друг к другу. Получался пакет. Затем он вырезал нужную форму сразу же на всем пакете, шлифовал торцы, разъединял пакет и обрабатывал поверхность каждого лекала. Вскоре Акимов перекрыл нормы выработки в три-пять раз, заработок его стал быстро расти и в полтора раза превысил заработок бригадира. На Акимова в бригаде начали коситься и замечать в его поведении множество изъянов: то отлучился неизвестно куда, то навязался с непрошеным советом, то, наоборот, молчал, когда все старались подать полезные советы товарищу. Наконец, наступил полный разрыв отношений. Акимов попросил начальника цеха перевести его в другую бригаду. Но оказалось, что и другие бригады слесарей не хотят его принимать к себе. Через месяц Акимов уволился с завода.

Проанализируйте данную ситуацию на предмет конфликтности.

##### **Задача 4**

Группа переводов отдела научно-технической информации опытно-конструкторского бюро состояла из пяти женщин и начальника группы Миронова. Он старался не вмешиваться во взаимоотношения переводчиц, которые обычно самостоятельно распределяли работу между собой. Оснований для беспокойства не было: группа не только справлялась с работой, но и значительно перевыполняла норму выработки.

##### **Задача 5**

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

##### **Задача 6**

Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное

собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.

Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?

Задача 7

Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия...

Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?

Задача 8

Внедрение новых технологий в производственный процесс предприятия привело к тому, что, по мнению главного технолога, существование одного из участков в сборочном цехе стало нецелесообразным. На одном из совещаний главный инженер выдвинул идею о слиянии этого участка с другим, смежным по технологической линии. Предложение главного инженера вызвало сопротивление со стороны начальника цеха и начальника подлежащего реорганизации участка. Что делать?

Задача 9

Акционерное предприятие, выпускающее продукцию химического профиля (например, моющие средства), оказалось на грани банкротства. Продукция предприятия из-за низкого качества и высокой себестоимости не выдерживает конкуренции на рынке сбыта. Для рентабельной работы предприятия необходимо принять следующие меры:

- а) заменить устаревшее оборудование на новое,
- б) сократить примерно в два раза число работников;
- в) повысить квалификацию оставшихся работников;
- г) найти (привлечь) дополнительное финансирование;
- д) радикально перестроить всю структуру предприятия.

На предприятии работают 100-150 человек. Все работники подразделяются на следующие категории (это деление, разумеется, достаточно условно и для чистоты игры указанные категории не должны пересекаться):

- а) административно-управленческий аппарат;
- б) работники предпенсионного возраста;
- в) женщины, имеющие малолетних детей;
- г) все остальные работники.

Все работники являются акционерами своего предприятия.

Задача 10.

Муж приходит позднее обычного домой. Сегодня он закончил очередную «левую» работу и получил за нее деньги. Он в хорошем настроении и слегка навеселе. Жена устала и обижена на мужа. Возникает конфликт. Жена обвиняет мужа в том, что он совершенно не думает о семье, что у него своя личная жизнь, а она за своими семейными заботами ничего хорошего в этой жизни и не видит. Муж оправдывает свои частые задержки на работе тем, что стремится больше зарабатывать денег именно для семьи. Взаимные обвинения приобретают явно эмоциональную окраску.

Задача 11

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.

Задача 12

Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного начальника и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Выберите предпочтительное решение.

Задача 13

Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

Задача 14

В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадир неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира?

Задача 15

Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

А. Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Задача 16

Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником.

А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнить все его задания.

Б. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

Г. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

Задача 17

Подчиненный второй раз не выполнил вашего задания в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

Задача 18

Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете. Как вы будете поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

Задача 19

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

Задача 20

В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

#### **6.1.5. Тематика рефератов**

#### **Тема 7. Классификация конфликтов**

1. Виды внутриличностных конфликтов.
2. Инновационные конфликты и их особенности.
3. Инструменты конфликтологии против информационно-психологической войны.
4. Исследования межгрупповых конфликтов в работах М. Шерифа.
5. Источники межэтнических конфликтов.
6. Классификация и управление конфликтами в организации.
7. Когнитивные/нравственные конфликты. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
8. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
9. Конфликт «личность - группа».
10. Межгрупповые конфликты.
11. Мотивационные конфликты по К. Левину.
12. Понятие межличностного конфликта и его особенности.
13. Проблема внутриличностного конфликта во взглядах З. Фрейда. Понятие сублимации.
14. Рольевые конфликты. Конфликтные паттерны в транзактной психологии Э. Берна.
15. Социальный конфликт, его субъекты, формы и уровни.
16. Вертикальные конфликты
17. Горизонтальные конфликты
18. Смешанные конфликты.
19. Конструктивные конфликты
20. Деструктивные конфликты.
21. Объективные конфликты
22. Субъективные конфликты.
23. Деловых конфликты
24. Антагонистические конфликты
25. Компромиссные конфликты.

### **7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

#### **7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

<b>ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию</b>						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.01 История	+					зачет
Б1.Б.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.Б.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.Б.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б1.В.ДВ.07.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.07.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.07.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б1.Б.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б1.Б.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.Б.24 Конфликтология					+	зачет
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						

## 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

<b>ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию</b>				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<b>знать:</b> • основные практические подходы к самореализации и самообразованию при совершенствовании профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: базовые понятия и подходы к развитию способности индивидуума к	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: базовые понятия и подходы к развитию способности индивидуума к самореализации и самообразованию .	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: базовые понятия и подходы к развитию способности индивидуума к самореализации и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: базовые понятия и подходы к развитию способности индивидуума к

	самореализации и самообразованию	Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	самообразованию , но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	самореализации и самообразованию , свободно оперирует приобретенными знаниями.
<b>уметь:</b> • использовать навыки самореализации и самообразования в профессиональной деятельности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет использовать возможности развития в себе навыков самореализации и самообразования	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: использовать возможности развития в себе навыков самореализации и самообразования . Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: использовать возможности развития в себе навыков самореализации и самообразования . Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: использовать возможности развития в себе навыков самореализации и самообразования . Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
<b>владеть:</b> • технологиями самореализации и самообразования	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет практическими навыками самореализации самообразования	Обучающийся владеет практическими навыками самореализации самообразования в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет практическими навыками самореализации самообразования , навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет практическими навыками самореализации самообразования , свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:  
**Форма промежуточной аттестации: зачет.**



Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

### 7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Зарождение и развитие конфликтологии как науки о конфликтах.
2. Развитие конфликтологии в России.
3. Основные категории конфликтологии.
4. Связь конфликтологии с другими общественными науками.
5. Объект изучения конфликтологии.
6. Методологические принципы исследования конфликтов.
7. Международный опыт в изучении, разрешении и предупреждении конфликтов.
8. Методы изучения конфликтов.
9. Структура конфликта.
10. Понятие конфликтной ситуации, ее особенности.
11. Конфликтные личности, их роль в конфликте.
12. Оппоненты в конфликте, ранги оппонентов.
13. Классификация конфликтов по направленности взаимодействия.
14. Классификация конфликтов по значению для организации.
15. Классификация конфликтов по характеру причин.
16. Классификация конфликтов по природе возникновения.
17. Классификация конфликтов по способу разрешения.
18. Социально-психологическая специфика конфликтов в организации.
19. Психологические последствия конфликтов.
20. Динамика конфликта: начало и окончание.
21. Основные периоды в развитии конфликта.
22. Специфика разрешения конфликтов в производственных коллективах.
23. Конструктивные (функциональные) последствия конфликтов.
24. Деструктивные (дисфункциональные) последствия конфликтов.
25. Юридические способы разрешения конфликтов.
26. Педагогические способы разрешения конфликтов.
27. Административные способы разрешения конфликтов.
28. Структурные методы разрешения конфликтов.
29. Основные этапы переговорного процесса.
30. Регулирование и разрешение конфликта. Основные понятия.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Уметь определять инцидент, его значение в развитии конфликта.
2. Уметь определять динамику конфликта.
3. Уметь определять основные стадии и этапы в динамике развития конфликта.
4. Уметь определять объективные причины возникновения конфликтов.
5. Уметь определять субъективные причины возникновения конфликтов.
6. Уметь определять объективно-субъективные причины возникновения конфликтов.
7. Владеть способами предупреждения конфликтов «по-вертикали».
8. Владеть способами разрешения конфликтов
9. Владеть навыками ведения переговорного процесса как формы регулирования конфликта.

#### 7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

### 8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

##### а) основная литература

1. Конфликтология: Учебник / Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К.; Под ред. Кибанова А.Я., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 301 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-005724-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/590258>.
2. Конфликтология : учебник / Г.И. Козырев. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2017. — 304 с. — (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/908118>
3. Конфликтология : учебник / Г.И. Козырев. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2018. — 304 с. — (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/942783>.
4. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с

##### б) дополнительная литература

1. Конфликтология : учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 301 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/968843>
2. Конфликтология. Социальные конфликты: Учебник для студентов вузов / Кильмашкина Т.Н., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2015. - 287 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01542-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/872787>
3. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты: учебник для студентов вузов / Т.Н. Кильмашкина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. — 287 с. - ISBN 978-5-238-01542-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028499>
4. Общая конфликтология / Шарков Ф.И., Сперанский В.И. - М.: Дашков и К, 2018. - 240 с.: ISBN 978-5-394-02402-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512837>.
5. Шатунов Ю.А. Конфликтология: учебно-методическое пособие для студентов специальности 080505 "Управление персоналом" / Ю.А. Шатунов. - Чебоксары: Волжский филиал ГОУ ВПО МАДИ (ГТУ), 2010. –96 с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com»

#### 8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

### 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeкта - 1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт.

		настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma
--	--	--

## 10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Лекции

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы.

В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

#### Самостоятельная работа на лекции

Слушание и запись лекций – сложный вид аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом.

Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции.

Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

### Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

#### Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

#### Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

#### **Промежуточная аттестация**


Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени. Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС).

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании кафедры («26»марта 2020 г., протокол № 8).

Разработчики:

№ п/п	Ф.И.О.	Подпись
1.	Соловьёва Светлана Анатольевна	

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании учёного совета факультета («10» марта 2020 г., протокол № 7).

Председатель учёного совета факультета



/ С.А. Соловьёва/