Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Международный банковский институт имени Анатолия Собчака»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор [redacted] *Сигова М.В.*

"28 [redacted] 20 г.

Рабочая программа дисциплины «Конфликтология»

Специальность: *38.05.01 Экономическая безопасность*

Специализация: *Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности*

Уровень образовательной программы: *специалитет*

Форма обучения: *очно-заочная*

Составитель: Гороховатский Л.Ю.

Санкт-Петербург
2020

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Конфликтология» являются формирование у обучающихся теоретических знаний о причинах, формах, возможных последствиях конфликтов разного уровня, методологического подхода к изучению конфликтных взаимоотношений между субъектами экономической, трудовой деятельности, а также практических навыков по профилактике и разрешению потенциальных и возникших конфликтов.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций, представлены в таблице 1.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП

3.1. Дисциплина «Административное право» относится к обязательным дисциплинам учебного плана образовательной программы.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует лидерские качества, организаторские способности, умение разрешать конфликтные ситуации и регулировать психологический климат в команде.	**Знать:** причины возникновения конфликтов. **Уметь:** диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации. **Владеть:** современными технологиями управления конфликтами.
	УК-3.2. Выбирает стратегию команды, определяет функциональные и ролевые критерии отбора ее участников.	**Знать:** методы управления конфликтами. **Уметь:** разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение. **Владеть:** современными технологиями управления стрессами.
	УК-3.3. Презентует результаты собственной и командной работы.	**Знать:** современные средств коммуникации. **Уметь:** диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению. **Владеть:** навыками презентации результатов собственной и командной работы.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ
1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Распределение трудоемкости учебной дисциплины по видам работ по семестрам для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			5	6
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	**2**	**72**	**72**	
Контактная работа, в том числе:		**16**	**16**	
Аудиторные занятия		**16**	**16**	
Лекции (Л)		8	8	
Практические занятия (ПЗ)		8	8	
Самостоятельная работа (СРС)		**56**	**56**	
в том числе:				
курсовая работа (проект)				
в том числе:				
контактная работа (индивидуальные консультации и защита курсовой работы)				
контрольные работы (по учебному плану)				
Экзамен				
в том числе:				
контактная работа (консультации перед экзаменом)				
Зачет		4	4	

2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематический план, структурированный по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом

№	Наименование темы учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся (в час.)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся в часах				Форма текущего контроля успеваемости
		Л	ПЗ	СР	всего	
1	Место и роль конфликтов в системе отношений	2	2	14	18	тесты
2	Развитие конфликта	2	2	14	18	тесты
3	Экономические и трудовые конфликты	2	2	14	18	тесты
4	Управление конфликтами	2	2	14	18	тесты
	Зачет				4	
	ИТОГО	8	8	56	72	

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1.Содержание лекционных, практических занятий. Содержание самостоятельной работы.

Тема 1 Место и роль конфликтов в системе отношений

Лекция. Возникновение и развитие конфликтологии как самостоятельная область знаний. Ее связь с другими науками. Предметная область конфликтологии. Понятие «социальный конфликт». Конфликт как условие функционирования и совершенствования социальных систем. Концепции интеграционной и конфликтной ориентации общества. Основные направления в изучении феномена социальных конфликтов. Концепции Г. Зиммеля, Л. Козера, Р. Дарендорфа, Т. Парсонса. Конфликт в методологии К.Маркса, М. Вебера, Э.Дюркгейма. Методы сбора и анализа конфликтологических данных. Системный подход. Социально-философские, социологические, социально-психологические, историко-статистические методы исследования конфликтов. Методы математического моделирования конфликтов. Анализ структурных элементов конфликта. Основные элементы конфликта. Объект, предмет, субъект, участник и стороны конфликта. Цели сторон в конфликте. Различия субъектов конфликта в зависимости от уровня возникновения конфликта. Изменение интересов и поведения субъектов конфликта. Формы социальных конфликтов по сфере возникновения. Экономические, политические, этнические, нравственные и правовые конфликты. Классификация причин возникновения конфликта. Эмоциональные и деловые факторы конфликтных ситуаций. Скрытые и открытые конфликты. Уровни проявления конфликта. Спор и конфликт. Основные правила поведения в споре. Иррациональный спор. Способы ведения конфликта. Борьба и согласие. Принципиальный подход. Типы поведения в конфликтной ситуации по К. Томасу. Точка бифуркации и порог терпимости в конфликте. Эмоциональный аспект конфликта. Транзактный анализ конфликта. Изменение социально-психологической напряженности в конфликте в течение противостояния интересов сторон. «Паузы» в конфликте. Субъекты экономического и трудового конфликтов. Стороны конфликта на макро-, среднем и микроуровнях. Источники, объект и причины конфликта. Противоречивая основа конфликтов. Субъективные и объективные основы конфликтов. Основные причины и повод, содержащие конфликтные ситуации. Информационные, ресурсные, статусные, пространственно-временные, этнокультурные, поведенческие факторы в конфликте.

Практическое занятие. Место и роль конфликтов в системе отношений.

Самостоятельная работа. Теоретическая подготовка: изучение материала лекционных занятий.

Темы докладов и презентаций: Современные теории конфликтов. Функции конфликта в обществе. Классификация конфликтов. Классификация и особенности межличностных конфликтов. Конфликты и прогресс.

Тема 2 Развитие конфликта

Лекция. Закономерности возникновения конфликта. Социальная напряженность. Проблема измерения конфликтности. Приемы и средства провоцирования конфликта. Дискретный и перманентный конфликты. Экстремумы и стадии затишья в развитии конфликта. Предконфликтная ситуация, точка бифуркации, инцидент, стадия конфликтного противостояния, послеконфликтная ситуация. Стадия преодоления порога терпимости. Способы затягивания конфликта. Скрытое и открытое проявления конфликта. Эскалация и «затухание» конфликта. Функции конфликта. Позитивные и негативные функции конфликта. Роль различных факторов в активизации тех или иных функций. Социально-психологические закономерности развития конфликта. Агрессивность как психологическая основа конфликта. Социальные факторы агрессивности. Мотивация конфликтного поведения. Конфликт как проявление негативных психологических состояний у сторон: стресса, неприязни, плохого настроения, депрессии, зависти, мести, агрессии. Социально-психологические свойства личности, способствующие конфликту. Конформизм и вы-

сокая самонадеянность. Закономерности воздействия толпы на психическое состояние личности. Массовое поведение и конфликты. Конфликт и лидерство. Роль лидера в конфликте. Типы лидерства в конфликтах. Авторитет и власть, их роль в конфликте. Барьеры восприятия субъектов экономической и трудовой деятельности. Влияние социально-психологического климата на конфликтность в трудовом коллективе. Социально-психологические проблемы послеконфликтной ситуации.

Практическое занятие. Развитие конфликта.

Самостоятельная работа. Теоретическая подготовка: изучение материала лекционных занятий.

Темы докладов и презентаций: Этапы развития конфликтной ситуации. Причина и повод. Латентные и явные причины конфликта. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Переговорный процесс, его особенности. Методы диагностики конфликтов. Методы предупреждения конфликтных ситуаций.

Тема 3 Экономические и трудовые конфликты

Лекция. Причины и формы проявления экономических конфликтов. Взаимосвязь хозяйственной культуры и экономических конфликтов. Конфликты между органами управления, субъектами предпринимательской деятельности, порождающиеся конкуренцией. Конфликты, вызванные изменением отношений собственности. Заработная плата и распределение дохода как главные факторы экономических конфликтов. Проявление менталитета в возникновении и эскалации экономических конфликтов в России. Трудовые конфликты. Трудовые, организационные, управленческие, производственные конфликты. Формы трудовых конфликтов. Снижение производительности как скрытая форма трудовых конфликтов. Забастовка как высшая, открытая и коллективная форма конфликта. Разновидности забастовок. Локаут и возможные ответные реакции работодателей к наемным работникам. Организационные особенности конфликтов. Организационная культура и социальная напряженность. Корпоративность и мафиозность, как факторы конфликтности в организациях.

Практическое занятие. Экономические и трудовые конфликты.

Самостоятельная работа. Теоретическая подготовка: изучение материала лекционных занятий.

Темы докладов и презентаций: Особенности конфликтов в организации. Деловые и межличностные конфликты. Конфликт между руководителем и подчиненным: причины и способы регулирования. Производственные конфликты. Трудовые споры как конфликт. Забастовка как трудовой конфликт: виды, формы, способы регулирования. Способы регулирования конфликтов в организации.

Тема 4 Управление конфликтами

Лекция. Прогнозирование конфликта. Методы измерения и прогнозирования напряженности на институциональном, территориальном и организационном уровнях. Профилактика конфликтов на стадии предконфликтной ситуации. Предупреждение и предотвращение конфликта. Устранение причин вызвавших предконфликтную ситуацию. Способы профилактики конфликтов. Правовые, организационные, социально-психологические, коммуникативные и информационные способы предотвращения конфликтов. Переговоры как эффективный способ регулирования предконфликтных ситуаций. Профилактика экономических и трудовых конфликтов. Система социального партнерства как способ профилактики экономических и трудовых конфликтов. Роль трудовой инспекции, профсоюзов и потенциала работника в профилактике и разрешении трудовых конфликтов. Зависимость профилактики трудовых конфликтов от сплоченности коллектива, стилей управления, социально- экономической самоорганизации работников. Роль эффективности институциональных регуляторов в предупреждении экономических конфликтов. Способы разрешения конфликтов. Принципы и правила разрешения конфликтов. Анализ конфликтной си-

туации как подготовка к разрешению конфликтов. Прогнозирование возможных последствий конфликта. Эффективное разрешение конфликта. Принципы и условия эффективного разрешения конфликта. Стратегия разрешения конфликта. Тактика взаимодействия конфликтующих сторон при разрешении конфликта. «Замораживание» и подавление конфликта. Разрешения конфликта, с ориентацией на выигрыш, компромисс и проигрыш. Роль посредников в разрешении конфликта. Посредничество и примирение. Требования к посреднику. Использование умеренной нейтрализации посредниками в разрешении конфликта. Переговоры в разрешении конфликтов. Приемы, применяемые сторонами и посредниками в переговорах для урегулирования конфликта. Требования к переговорному процессу. Роль руководителя в разрешении трудовых конфликтов. Правовые и экономические основы регламентации конфликтов. Система правовой регламентации конфликтов. Нормативно-правовая основа регламентации конфликтов. Органы правопорядка, их роль в регламентации конфликтов. Правовые основы регламентации экономических и трудовых конфликтов. Способы регламентации конфликтов в трудовой и экономической деятельности. Роль трудовой инспекции в регулировании трудовых конфликтов. Роль службы управления персоналом в прогнозировании и обеспечении позитивных последствий конфликта. Конструктивные и деструктивные последствия конфликта. Влияние внутренних и внешних факторов на последствия конфликта в организации. Показатели, отражающие деструктивные последствия экономических и трудовых конфликтов. Применение службой управления персоналом различных технологий по прогнозированию последствий конфликта в организации. Методы прогнозирования последствий конфликта: аналитические, статистические, правовые, экономические и математические методы, возможности их комплексного применения в работе менеджера по персоналу. Роль службы управления персоналом в обеспечении позитивной направленности конфликтов, затрагивающие интересы организации, и снижении их негативных последствий.

Практическое занятие. Управление конфликтами.

Самостоятельная работа. Теоретическая подготовка: изучение материала лекционных занятий.

Темы докладов и презентаций: Способы регулирования конфликтов в организации. Социальная технология регулирования конфликтов в организации. Роль посредников в управлении конфликтами в организации. Формы посредничества в регулировании конфликтов в организации. Переговоры как средство достижения компромисса. Правила проведения переговоров по урегулированию конфликтов. Компромисс как способ урегулирования конфликтов. Роль насилия в управлении конфликтами в организации.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудиторная работа

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

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

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и харак-

теризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения обучающихся. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам практического занятия, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений.

Качество учебной работы обучающихся преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки.

Консультации проводятся для всех обучающихся по предварительной договоренности с преподавателем и в рамках графика проведения консультаций. С графиком проведения консультаций преподавателя можно ознакомиться на кафедре.

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа – изучение материала лекционных занятий и рекомендованной литературы, выполнение заданий преподавателя, а также проработка отдельных тем и аспектов дисциплины в виде докладов и сообщений, подготовка к промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация

Изучение дисциплины заканчивается промежуточной аттестацией, которая проводится по всему ее содержанию. Форма промежуточной аттестации, предусмотренная учебным планом – зачет.

К промежуточной аттестации допускаются обучающиеся, которые систематически, в течение всего семестра работали на занятиях и показали уверенные знания по вопросам, выносившимся на групповые занятия.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1.Пояснительная записка

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности Экономическая безопасность для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации дисциплины «Конфликтология» разработаны оценочные средства по данной дисциплине, являющиеся неотъемлемой частью учебно-методической ее документации в рамках реализуемой Основной образовательной программы.

5.2. Оценочные средства промежуточной аттестацию по дисциплине

Формой промежуточной аттестации по дисциплине является – зачет

Вопросы для проведения промежуточной аттестации:

1. Понятие и свойства конфликта
2. Эволюция научных воззрений на конфликт
3. Структурные элементы конфликта
4. Периодизация истории отечественной конфликтологии
5. Характеристика зарубежной конфликтологии.
6. Роль конфликтологии в развитии российского общества.
7. Социально-психологические причины возникновения конфликтов.
8. Конфликтоустойчивость как вид психологической устойчивости.
9. Основные характеристики объекта конфликта
10. Участники конфликта и их характеристики
11. Позитивные функции конфликта
12. Негативные функции конфликтов
13. Методы изучения конфликтов
14. Причины и особенности внутриличностных конфликтов
15. Функции внутриличностных конфликтов
16. Условия предотвращения внутриличностных конфликтов

17. Этапы развития конфликта
18. Механизмы самоподкрепления эскалации в конфликте
19. Понятие и основные виды конфликтогенов
20. Основные формы завершения конфликта
21. Приемы регулирования эмоционального состояния в конфликте
22. Психологические типы конфликтных личностей
23. Методы предупреждения организационных конфликтов
24. Гендерные различия как фактор возникновения конфликтов
25. Психоаналитический подход к пониманию конфликта
26. Гуманистический подход к пониманию конфликта
27. Понимание конфликта в когнитивной психолгии
28. Бихевиоральный подход к пониманию конфликта.
29. Понятие групповых конфликтов. Конфликты «личность – группа».
30. Система повышения конфликтологической компетентности сотрудников.
31. Причины конфликтов при организационных изменениях, способы преодоления сопротивления нововведениям
32. Конфликт ценностей в современном обществе
33. Эмоциональное выгорание как фактор возникновения конфликтов.
34. Методики диагностики конфликтной ситуации.

5.3. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль успеваемости обучающихся по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий: тестирования.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Обучающемуся, пропустившему практические занятия, необходимо выполнить задания самостоятельно и защитить их выполнение перед преподавателем практических занятий.

5.3.1. Тестовые задания по дисциплине (примеры)

Название темы дисциплины	Пример теста
Место и роль конфликтов в системе отношений	1. Социальное явление, способ взаимодействия людей при столкновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух или более сторон – это: а) конкуренция б) конфликт в) конфронтация г) компромисс 2. Конфликт в переводе с латинского означает: а) соглашение б) столкновение в) существование 3. По субъектам конфликтного взаимодействия выделяют следующие виды конфликтов: а) общие и локальные; бурные быстротекущие; острые длительные; слабовыраженные вялотекущие; слабовыраженные быстротекущие б) реальные; нереальные в) позитивные и негативные; конструктивные и деструктивные; созида-

	тельные и разрушительные г) внутриличностные; межличностные; внутригрупповые; межгрупповые 4. Социометрия – это: а) прямая и непосредственная регистрация конфликтологом событий и условий, в которых они имеют место б) социально-психологический тест для оценки межличностных эмоциональных связей в группе в) исследование информации для ретроспективного анализа конфликта, зафиксированного в рукописном или печатном тексте на CD, киноплёнке и др. г) изучение конфликтов по единицам 5. Теорию комплекса неполноценности разработал: а) З. Фрейд б) К. Юнг в) А. Адлер г) Э. Эриксон 6. Социальные конфликты – это: а) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан б) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения в) конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении г) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан д) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере 7. Основной формой проявления социальных конфликтов является: а) пикет б) недовольство граждан, их протест в) голодовка г) гражданское неповиновение д) забастовка 8. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности? а) Ф. Тейлор б) Г. Зиммель в) Платон г) Э. Мейо д) Гераклит 9. Вид психологической защиты (по З. Фрейду), суть которого состоит в стремлении человека сохранить привычные, стереотипные модели поведения, мышления, восприятия – это: а) реактивное образование б) регрессия в) фиксация поведения

	г) вытеснение 10. Пространственная граница конфликта – это: а) продолжительность конфликта б) содержание понятия «конфликт» в) совокупность всех конфликтов г) территория, на которой происходит конфликт 11. Институциализация конфликта – это: а) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия б) обращение к медиатору в) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта г) форма привлечения общественности для разрешения конфликта д) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте 12. Основным предметом политических конфликтов является: а) политические партии б) политический интерес в) политическая власть в различных социальных структурах г) политическое сознание людей д) государственная власть 13. Конфликт внутри психического мира личности, представляющий собой столкновение ее противоположно направленных мотивов – это: а) внутригрупповой конфликт б) внутриличностный конфликт в) межличностный конфликт г) межгрупповой конфликт 14. Групповая атрибуция – это: а) завышение оценки в групповых мнениях своей группы и занижение достоинств противоборствующей группы б) «деиндивидуализация» взаимного восприятия в) неадекватное социальное сравнение своей и чужой группы г) объяснение позитивного поведения своей группы и негативного поведения чужой группы внутренними причинами, и соответственно негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой группы внешними обстоятельствами д) противопоставление своей и чужой группы по нравственным особенностям их социального взаимодействия 15. К факторам макросреды, обусловливающим семейные конфликты, относятся: а) изменение положения женщины в обществе; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке б) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке

	г) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе д) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья 16. Стороны конфликта – это: а) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта б) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта в) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор) г) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта д) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих 17. Вариант межгруппового конфликта, который возникает по ряду причин: нарушение договорных обязательств; борьба за ресурсы, сферы влияния и т.д. – это: а) конфликт между подразделениями внутри организации б) конфликт между микрогруппами внутри коллектива в) конфликт между неформальными группами в обществе г) конфликт между организациями 18. Под объектом конфликта понимается: а) объективное условие, которое приводит к его возникновению б) материальная, социальная или духовная ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся участники конфликтующих сторон в) обстоятельства протекания конфликта, не зависящие от личности г) все то, что объективно предопределяет конфликт 19. Основными принципами конфликтного противоборства выступают: а) мотивы, потребности, интересы участников б) психологические, материальные и духовные интересы участников конфликта в) концентрация сил, координация сил, поиск уязвимого места, экономия сил и времени г) целеполагание, конкретность, всесторонность, направленность 20. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется: а) конфликтными отношениями б) конфликтной ситуацией в) инцидентом
Развитие конфликта	1. Причина конфликта – это: а) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт б) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаи-

	модействия вызывают его в) то, из-за чего возникает конфликт г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними д) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия 2. Конфликт в организации – это: а) конфликты по поводу организационной структуры коллектива б) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками в) конфликты между различными структурными элементами организации г) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами д) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации 3. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты? а) по способу решения б) по природе возникновения в) по направленности воздействия г) по количеству участников д) по масштабу 4. Какой тип факторов межличностных конфликтов по В. Линкольну связан с такими формами их проявления, как: неполные и неточные факторы; слухи, невольная дезинформация; преждевременная информация или информация, переданная с опозданием; ненадежность источников информации; посторонние факторы; неадекватные акценты. а) ценностные факторы б) информационные факторы в) структурные факторы г) факторы отношений д) поведенческие факторы 5. Начальная фаза предконфликтной стадии это: а) конфликтная ситуация б) инцидент в) подведение итогов, оценка результатов г) ослабление противостояния 6. Причины конфликтов, отражающие социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения – это: а) социально-психологические причины б) индивидуально-психологические причины в) социально-политические и экономические причины г) социально-демографические причины 7. Найдите определение объективных причин возникновения социальных конфликтов. а) экономические и политические причины, лежащие в основе конфликтного развития общества б) несовпадение мнений, оценок и установок конкретных людей по вопро-

	сам развития общества в) обстоятельства социального взаимодействия людей, которые приводят к столкновению их интересов, мнений, установок г) причины изменения динамики, длительности и процесса протекания конфликта 8. Объективные предпосылки и причины конфликтов таковы: а) противоречивость общественных отношений б) противоречивая природа личности в) социальная дифференциация и общественное неравенство г) социальная структура общества 9. Личностные причины конфликтов обусловлены: а) межличностным взаимодействием внутри отдельной социальной группы б) спецификой процессов, происходящих в психике человека в ходе его взаимодействия с другими людьми и окружающей средой в) возмущением личности против общества по поводу более полного удовлетворения ее материальных интересов г) нежеланием личности терпеть другую личность и остальных людей 10. Чрезмерное напряжение, понижающее возможности организма адекватно реагировать на требования внешней среды, называется: а) стресс б) дистресс в) усталость г) заторможенность 11. Фаза конфликтной стадии, на которой происходит процесс урегулирования конфликта – это: а) урегулирование конфликта б) прекращение конфликта в) затухание конфликта г) развитие конфликта 12. Наиболее эффективной формой предупреждения конфликта является это: а) выявление причин конфликта б) генерализация конфликта в) устранение причин конфликта г) урегулирование конфликта 13. Назовите деятельность участников конфликта, направленную на прекращение противодействия и устранение проблемы. а) расширение зоны конфликта б) разрешение конфликта в) уклонение г) принятие соглашения д) обсуждение 14. Определите конфликт, возникающий, если у партнёров разные интересы и они противоречат друг другу? а) конфликт несоответствия б) конфликт правил взаимодействия в) конфликт интересов

	г) конфликт средств достижения целей д) конфликт ценностей 15. Определите конфликт, возникающий в случае, если участники стремятся к одной цели, но в силу ограниченности ресурсов их интересы противоречат друг другу. а) ресурсный конфликт б) конфликт потенциалов в) конфликт ценностей г) конфликт принципов д) конфликт восприятия 16. Назовите структурные элементы конфликта. а) стороны конфликта б) предмет конфликта в) мотивы конфликта г) динамика конфликта д) все вышеперечисленное 17. Неуступчивостью и непримиримостью сторон сопровождается конфликт: а) компромиссный б) антагонистический. в) взаимосближающий г) взаимооталкивающий д) враждебный 18. Бессрочные конфликты, для которых не находится конструктивного решения, называются… а) кратковременные. б) длительные. в) затяжные. г) стихийные д) деструктивные 19. Определите термин, характеризующий открытый конфликт демонстративного характера. а) частично скрытый. б) скрытый. в) открытый г) реактивный д) бурный 20. Определите термин, характеризующий процесс, способствующий ликвидации причин возникновения конфликтных ситуаций. а) затухание конфликта б) предупреждение конфликта в) прогнозирование конфликта г) разрешение конфликта д) все ответы неверны
Экономические и трудовые конфликты	1. 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 об-

	ладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу: а) ригидному б) сверхточному в) «бесконфликтному» 2. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является: а) переговорный процесс б) сотрудничество в) компромисс 3. Профессиональный посредник называется: а) суггестором б) медиатором в) коллегой 4. 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 5. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется: а) конфликтом б) конкуренцией в) соревнованием 6. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются: а) конструктивными б) деструктивными в) реалистическими 7. 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 8. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются: а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие

	возможностей по их реализации 9. Форма выражения согласия с аргументами противника в споре называется: а) компромисс б) консенсус в) избегание г) приспособление е) борьба 10. Разновидностью конфликта в организации НЕ является: а) организационный конфликт б) трудовой конфликт в) инновационный конфликт г) невротический конфликт 11. Столкновение, разногласие между отдельными группами или подразделениями организации, вызываемые несовершенством организационной структуры и неотлаженностью функционального взаимодействия – это: а) межличностный конфликт б) межгрупповой конфликт в) внутригрупповой конфликт г) внутриличностный конфликт 12. В классификации управленческих конфликтов по источнику выделяют: а) ценностные конфликты; конфликты мотивации; конфликты планирования; конфликты контроля б) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты мотивации в) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; ценностные конфликты г) структурные конфликты; конфликты планирования; конфликты контроля; конфликты организации д) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты планирования 13. Наиболее эффективной формой предупреждения конфликта является: а) выявление причин конфликта б) генерализация конфликта в) устранение причин конфликта г) урегулирование конфликта 14. Профилактика конфликтов – это: а) борьба за признание личных достижений и творческих способностей со стороны общества, группы, коллектива б) осуществление предупредительных мер по предотвращению деструктивного, дисфункционального развития конфликтных столкновений в) способ преодоления конфликтного противоречия, заинтересованный диалог оппонентов с целью урегулирования конфликта г) устранение объективных и ослабление субъективных причин, вызвавших конфликтную ситуацию 15. По количеству субъектов конфликтного взаимодействия выделяются следующие виды конфликтов:

	а) деструктивные б) реалистические в) социально-бытовые г) межгрупповые 16. Ход развития, изменения конфликта под влиянием действующих на него факторов и условий называется а) динамикой конфликта б) границы конфликта в) диспозиция конфликта г) конфликтная тактика 17. Стиль взаимодействия в конфликте, при котором субъекты конфликта ориентированы на определенные уступки, называется а) приспособление б) конкуренция в) компромисс г) сотрудничество 18. Стиль взаимодействия в конфликте, при котором интересы другой стороны предпочтительнее, чем собственные, называется а) приспособление б) конкуренция в) компромисс г) сотрудничество 19. Терпимость к чужому образу жизни, мнению, поведению, ценностям называется а) ригидность б) социализация в) установка г) толерантность 20. Психологическое состояние людей (индивидов или групп), возникающее из-за длительной неудовлетворенности существующим положением дел и приводящее к социальным конфликтам, называется а) конфликтная установка б) социальная напряженность в) управление конфликтом г) генерализация конфликта
Управление конфликтами	1. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации: а) только регулирование б) только предупреждение (стимулирование) в) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование г) прогнозирование и предупреждение (стимулирование) д) только прогнозирование 2. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие: а) начальной фазе б) фазе подъема в) пике конфликта г) фазе спада

	3. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель – выигрыш за счет проигрыша оппонента? а) «проигрыш-проигрыш» б) «выигрыш-проигрыш» и «проигрыш-выигрыш» в) «выигрыш-проигрыш» г) «выигрыш-выигрыш» д) «проигрыш-выигрыш» 4. Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте: а) соглашение, сотрудничество, убеждение б) борьба, уход, убеждение в) уступка, уход, сотрудничество г) компромисс, критика, борьба д) сотрудничество, консенсус, уступка 5. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации: а) только прогнозирование б) только предупреждение (стимулирование) в) только регулирование г) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование д) прогнозирование и предупреждение (стимулирование) 6. Этап управления внутригрупповым конфликтом, на котором проводится изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников, изучаются и анализируются общественные мнения, групповые мотивы и ценности: а) прогнозирование конфликта б) предупреждение конфликта в) регулирование конфликта г) разрешение конфликта 7.Начальная фаза предконфликтной стадии: а) конфликтная ситуация б) инцидент в) подведение итогов, оценка результатов г) ослабление противостояния 8.Фаза конфликтной стадии, на которой происходит процесс урегулирования конфликта – это: а) урегулирование конфликта б) прекращение конфликта в) затухание конфликта г) развитие конфликта 9. Структура конфликта выражается такими понятиями: а) объективные условия и субъективный фактор б) интересы личности, мотивы, потребности, направленность в) участники, условия протекания, действия сторон, способы противодействия г) личностная, групповая и социальная структура 10. Динамика конфликта выражается понятиями: а) предконфликтная стадия

	б) конфликтная стадия в) обострение конфликта г) разрешение конфликта 11. Внутренней побудительной силой, подталкивающей субъектов социального взаимодействия к конфликту, является а) предмет конфликта б) образ конфликтной ситуации в) мотив конфликта г) позиция конфликтующей стороны 12. Отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия называется а) предмет конфликта б) образ конфликтной ситуации в) мотив конфликта г) позиция конфликтующей стороны 13. Первое столкновение сторон, являющееся поводом для начала открытого конфликта, называется а) конфликтная ситуация б) предмет конфликта в) инцидент г) пик конфликта 14. По социальным последствиям выделяются следующие виды конфликта: а) деструктивные б) реалистические в) социально-бытовые г) межгрупповые 15. Стиль поведения в конфликтах, характеризующийся явным отсутствием у вовлечённого в конфликтную ситуацию желания сотрудничать с кем-либо и приложить активные усилия для осуществления собственных интересов, равно как пойти навстречу оппонентам – это: а) уклонение б) приспособление в) конфронтация г) компромисс 16. Компромисс как стиль поведения в конфликте выбирают в случае, когда: а) субъект конфликта уверен, что предлагаемый им вариант решения проблемы наилучший в данной ситуации, и вместе с тем, имея более высокий ранг, настаивает на принятии этого решения б) имеется искреннее желание одной из конфликтующих сторон оказать поддержку оппоненту, при этом чувствовать себя вполне удовлетворённым своей добросердечностью в) оппоненты, оценив сложившуюся ситуацию, корректируют свои цели с учётом изменений, произошедших в процессе конфликта г) оппоненты демонстрируют сговорчивость и намеренно уступают друг другу в чём-то, считаются с тем, что, мало теряя, приобретают больше, в том числе добрые взаимоотношения, обоюдное согласие

	17. Посреднический арбитраж – это: а) разновидность обязывающего арбитража, в котором каждая из сторон должна представить на рассмотрение свой вариант решения по данному спору б) разновидность обязывающего арбитража, где стороны ограничивают свой риск поражения, устанавливая определённые пределы уступок до начала арбитражного разбирательства в) форма урегулирования конфликта, когда решение, вынесенное нейтральным лицом, носит рекомендательный характер г) форма урегулирования конфликта, когда стороны договариваются о том, что вопросы, нерешённые путём посредничества, будут решены с помощью арбитража 18. Наилучшей гарантией от нежелательных конфликтных проявлений в коллективе являются: а) авторитарность и авторитет руководителя коллектива б) влияние и авторитет неформального лидера в) коммуникативная компетентность членов коллектива г) оптимальный социально-психологический климат и высокоразвитые отношения в коллективе 19. Третья сторона в конфликте – это: а) член группы, за которым она признаёт право принимать ответственные решения в значимых для неё ситуациях б) индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности в) индивид и ли группа, которые находятся вне конфликта между двумя или большим числом сторон и пытаются помочь им в достижении и согласия г) непримиримый, враждебный человек, который жёстко отстаивает свои интересы в конфликте, не идёт ни на какие уступки, придерживается крайних взглядов 20.Технологии управления конфликтом, призванные наладить непосредственное общение между конфликтующими сторонами и их сторонниками; направить общение в конструктивное русло – это: а) коммуникативные технологии управления конфликтом б) административно-экономические технологии управления конфликтом в) социально-психологические технологии управления конфликтом г) информационные технологии управления конфликтом

5.3.2. Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине:

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточного контроля в форме зачета определяются оценками «зачтено», «незачтено».

Оценка **«зачтено»** ставится, если обучающийся знает основные теоретические аспекты предмета, при ответах на вопросы не допускает ошибок.

Оценка **«незачтено»** ставится, если обучающийся не способен объяснить сущность основных категорий, ответить на простейшие вопросы, при ответах допускает многократные ошибки.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

При подготовке к занятиям и для выполнения индивидуальных заданий следует использовать рекомендуемые источники литературы по данному курсу, в том числе нормативные документы. При подготовке к занятиям следует воспользоваться не только учебниками и учебными пособиями, приведенными в списке основной и дополнительной рекомендуемой литературы, но также периодическими изданиями**.**

6.1. Основная литература

1. Семенов, В. А. Конфликтология : учебное пособие / В. А. Семенов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 383 с. — ISBN 978-5-4497-0951-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/102329.html

6.2. Дополнительная литература

1. Семенов, В. А. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. А. Семенов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 383 с. — 978-5-4486-0417-1. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79640.html

2. Качалов, Л. К. Конфликтология : учебное пособие / Л. К. Качалов, М. А. Логутова. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2020. — 162 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/102123.html

3. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / В. П. Ратников, И. К. Батурин, В. Ф. Голубь [и др.] ; под ред. В. П. Ратников. — 3-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 543 с. — 978-5-238-02174-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71180.html

7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

http://www.consultant.ru/ – Справочно-правовая система КонсультантПлюс
http://www.knigafund.ru/ – ЭБС «КнигаФонд»
http://www.cbr.ru/ – Официальный сайт ЦБ РФ
www.expert.ru – Официальный сайт журнала «Эксперт»
http://nacfin.ru/ – Национальное агентство финансовых исследований (НАФИ) раздел «Аналитика»
www.edu.ru – Российский образовательный портал
www.iet.ru – Институт экономики переходного периода
http://www.gks.ru – Официальный сайт Росстата

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающиеся обеспечиваются дополнительным раздаточным материалом к лекционным и практическим занятиям в виде: методических рекомендаций к задачам и кейсам; макетов аналитических таблиц, графиков; схем алгоритмов управленческого процесса на предприятии; статей по анализу управленческих решений.

1. Лекционные занятия:

а) компьютерная аудитория (класс), оснащённая современными компьютерами с ОЗУ не менее 2 ГБ, жесткий диск не менее 200 ГБ, доступом в локальную корпоративную сеть МБИ и интернет,

b) презентационная техника (мультимедийный проектор или телевизионная панель с параметрами не ниже 720x576 пикселей/дюйм),

c) доска аудиторная для написания фломастером,

d) пакеты программного обеспечения (ПО) общего назначения (Системное программное обеспечение. Операционная система Microsoft Windows Professional,; Пакет офисных приложений Microsoft Office;Приложение для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF),

e) специализированное ПО для доступа к Единой электронной образовательной среде Института, специализированные программы для конкретных задач и кейсов.

2. Практические занятия:

a. рабочее место преподавателя (стол, стул), оснащенное компьютером с доступом в локальную корпоративную сеть МБИ и Интернет, подключенное к мультимедийному проектору или телевизионной панели, с установленным специальным программным обеспечением для доступа к Единой электронной образовательной среде Института.

b. доска аудиторная для написания фломастером,

c. рабочие места обучающихся (столы аудиторные, стулья аудиторные), оснащенные компьютерами с доступом в локальную корпоративную сеть МБИ и интернет, с установленным специальным программным обеспечением для доступа к Единой электронной образовательной среде Института.

Приложение 1

Методические указания к практическим занятиям

Цель выполнения практических заданий по дисциплине «Конфликтология» – приобретение практических навыков в анализе конфликтных ситуаций, ведении дискуссии по актуальным проблемам общественного развития.

Выполнение практических заданий требует от обучающегося предварительного изучения учебной и научной литературы и прочих информационных источников, в том числе периодических изданий и Интернет-ресурсов.

Перечень тем практических занятий представлен в нижеприведенной таблице.

Название темы учебной дисциплины	Перечень тем практических занятий
Место и роль конфликтов в системе отношений	Место и роль конфликтов в системе отношений
Развитие конфликта	Развитие конфликта
Экономические и трудовые конфликты	Экономические и трудовые конфликты
Управление конфликтами	Управление конфликтами

Требования к оформлению отчета по практической работе.

Отчет должен быть выполнен в машинописном варианте в соответствии с нормативными требованиями к оформлению научно-исследовательских отчетов. Рекомендуемый объем работы – 5-15 печатных листов. Способ оформления: 12-14 кегль, *Times New Roman*. Сдача – печатный вариант на листах формата А4 с одной стороны.

Отчет о выполнении самостоятельной работы представляется обучающимся в срок, строго соответствующий календарному графику учебного процесса данной дисциплины. В период экзаменационной сессии отчет на проверку не принимается.

При возврате проверенной, но не зачтенной работы обучающийся должен внести исправления в соответствии с замечаниями преподавателя и передать работу на повторную проверку. При отправке работы на повторную проверку обязательно представлять работу с указанными в первый раз замечаниями.

Отчеты, представленные без соблюдения указанных правил, на проверку не принимаются.

1. На конкретном примере установить:

1. Основные элементы конфликтной ситуации.
2. Уточнение объекта, предмета, субъекта и сферы возникновения конфликта.
3. Определение стадии развития и ключевых точек конфликта.
4. Установление целей, преследуемые сторонами в конфликте.
5. Причины, вызвавшие данную конфликтую ситуацию.
6. Определение причин институционального, организационного и персонифицированного уровня.
7. Выявить открытые и скрытые причины в данном конфликте.
8. Установить повод, а также стремление сторон подмены причин конфликта с поводом.
9. Выделить ложные и реальные причины конфликта.

10. Методом контент-анализа установить, какие причины чаще всего вызывают конфликтную ситуацию в настоящее время.

2. На примере реальной конфликтной ситуации:

1. Уточнить субъектов, участников и их предполагаемой цели.
2. Степень ориентации субъектов на соперника.
3. Позиционные изменения (по К.Томасу) в течение всего конфликта.
4. Психологические и позиционные способы давления, примененные сторонами.
5. Значимость агрессивности, чувства неприязни сторон друг к другу.
6. Наличие стресса, депрессии, фрустрации у субъектов.
7. Оценка статусно-ролевых позиций в данном конфликте.
8. Установить отдельные стадии конфликта.

3. Практика

1. Выделить наиболее частые типы конфликта в отраслях экономики, регионах России, организациях различных форм собственности.
2. Раскрыть причины и формы проявления наиболее типичных в настоящее время конфликтов в социально-экономической сфере.
3. Разбор ситуационных задач. Пример: Конфликт между предпринимателем (субъектом хозяйственной деятельности) и налоговой инспекцией (органом управления).
4. На основе анализа конфликтных ситуаций в области трудовых отношений установить:
   - Причины трудовых конфликтов
   - Субъектов, участников и сторон конфликта
   - Динамику обострения взаимоотношений
   - Последствия трудовых конфликтов

Деловая игра «Забастовка»

Разработать программу игры. Определить участников, выделив из числа обучающихся «Работодателей», «Наемных работников», «Представителей администрации региона», «Профсоюзных лидеров». Цель игры: Раскрыть причины, динамику и возможные последствия социально-экономических конфликтов, выявить их особенности в игровой ситуации, а также закрепить у студентов знания по стратегии и тактике нахождения компромисса в конфликтных ситуациях.

Анализ игры. Подведение итогов.

Защита самостоятельной работы.

Приложение 2

Методические указания к самостоятельной работе обучающихся

Цель самостоятельной работы по дисциплине «Конфликтология» – закрепить теоретические знания и практические навыки в области разрешения конфликтов.

Самостоятельная работа предполагает изучение нормативных документов, федеральных стандартов аудиторской деятельности, выполнение практических заданий; подготовку к тестированию.

Перечень тем для самостоятельной работы представлен в нижеприведенной таблице.

Название темы учебной дисциплины	Перечень самостоятельной работы
Место и роль конфликтов в системе отношений	Теоретическая подготовка
Развитие конфликта	Теоретическая подготовка
Экономические и трудовые конфликты	Теоретическая подготовка
Управление конфликтами	Теоретическая подготовка

Требования к оформлению отчета по самостоятельной работе

Отчет должен быть выполнен в машинописном варианте в соответствии с нормативными требованиями к оформлению научно-исследовательских отчетов. Рекомендуемый объем работы – 5-15 печатных листов. Способ оформления: 12-14 кегль, *Times New Roman*. Сдача – печатный вариант на листах формата А4 с одной стороны.

Отчет о выполнении самостоятельной работы представляется обучающимся в срок, строго соответствующий календарному графику учебного процесса данной дисциплины. В период экзаменационной сессии отчет на проверку не принимается.

При возврате проверенной, но не зачтенной работы обучающийся должен внести исправления в соответствии с замечаниями преподавателя и передать работу на повторную проверку. При отправке работы на повторную проверку обязательно представлять работу с указанными в первый раз замечаниями.

Отчеты, представленные без соблюдения указанных правил, на проверку не принимаются.

Темы докладов и презентаций

Название темы учебной дисциплины	Темы докладов и презентаций
Место и роль конфликтов в системе отношений	1. Современные теории конфликтов. 2. Функции конфликта в обществе. 3. Классификация конфликтов. 4. Классификация и особенности межличностных конфликтов. 5. Конфликты и прогресс.
Развитие конфликта	1. Этапы развития конфликтной ситуации. 2. Причина и повод. Латентные и явные причины конфликта. 3. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. 4. Переговорный процесс, его особенности 5. Методы диагностики конфликтов 6. Методы предупреждения конфликтных ситуаций
Экономические и трудовые конфликты	1. Особенности конфликтов в организации 2. Деловые и межличностные конфликты 3. Конфликт между руководителем и подчиненным: причины и способы регулирования 4. Производственные конфликты 5. Трудовые споры как конфликт 6. Забастовка как трудовой конфликт: виды, формы, способы регулирования 7. Способы регулирования конфликтов в организации
Управление конфликтами	1. Способы регулирования конфликтов в организации 2. Социальная технология регулирования конфликтов в организации 3. Роль посредников в управлении конфликтами в организации 4. Формы посредничества в регулировании конфликтов в организации 5. Переговоры как средство достижения компромисса 6. Правила проведения переговоров по урегулированию конфликтов 7. Компромисс как способ урегулирования конфликтов 8. Роль насилия в управлении конфликтами в организации

Содержание деятельности при выполнении самостоятельной работы

Основные характеристики	Деятельность преподавателя	Деятельность студентов
Цель выполнения СР	• объяснить смысл и цель самостоятельной работы; • дать подробный инструктаж о требованиях, предъявляемых к самостоятельной работе и методах ее выполнения; • продемонстрировать образец	• понять и принять цель самостоятельной работы как личностно значимую; • познакомиться с требованиями и образцами самостоятельной работы

	самостоятельной работы	
Мотивация	• раскрыть теоретическую и практическую значимость выполнения самостоятельной работы, • сформировать познавательную потребность студента и готовность к выполнению самостоятельной работы; • мотивировать студента на достижение цели	• сформировать у себя познавательную потребность в выполнении самостоятельной работы; • сформировать целевую установку и принять решение о выполнении самостоятельной работы
Управление	• осуществлять управление через воздействие на каждом этапе процесса выполнения самостоятельной работы; • дать оптимальные технологии выполнения самостоятельной работы	самому осуществлять управление самостоятельной работой (проектировать, планировать, рационально распределять время и т.д.) на основе предложенных технологий
Контроль и коррекция выполнения	• осуществлять входной контроль, предполагающий выявление начального уровня готовности студента к выполнению самостоятельной работы; • намечать дальнейшие пути выполнения самостоятельной работы; • осуществлять итоговый контроль конечного результата выполнения самостоятельной работы	• осуществлять текущий и итоговый операционный самоконтроль за ходом выполнения самостоятельной работы; • самоанализ и исправление допущенных ошибок и внесение корректив в работу; • ведение поиска оптимальных способов выполнения самостоятельной работы; • осуществлять рефлексию к собственной деятельности
Оценка	• давать оценку самостоятельной работе на основе сличения результата с образцом; • давать методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы выявлять затруднения и типичные ошибки; подчеркивать положительные и отрицательные стороны; • устанавливать уровень и определять уровень продвижения студента и тем самым сформировать у него мотивацию достижения успеха в учебной деятельности	дать оценку собственной работе, своим познавательным возможностям и способностям сопоставляя достигнутый результат с целью самостоятельной работы

Требования к предоставлению докладов.

Доклад – это развернутое устное сообщение, посвященное заданной теме, сделанное публично, в присутствии слушателей. Основным содержанием доклада может быть описание состояния дел в какой-либо научной или практической сфере; авторский взгляд на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы.

Темами доклада обычно являются вопросы, не освещенные в полной мере или вообще не рассматриваемые на лекциях, предполагающие самостоятельное изучение студентами. Обычно студенты выступают с докладами на семинарских занятиях или конференциях, по результатам которых публикуется сборник тезисов докладов.

Доклад изначально планируется как устное выступление и должен соответствовать определенным критериям. Для устного сообщения недостаточно правильно построить и оформить письменный текст, недостаточно удовлетворительно раскрывать тему содержания. Устное сообщение должно хорошо восприниматься на слух, а значит должно быть интересно поданным для аудитории. Для представления устного доклада необходимо составить тезисы – опорные моменты выступления студента (обоснование актуальности, описание сути работы, основные термины и понятия, выводы), ключевые слова, которые помогут логичнее изложить тему. Студент во время выступления может опираться на пояснительные материалы, представленные в виде слайдов, таблиц и пр. Это поможет ему ярко и четко изложить материал, а слушателям наглядно представить и полнее понять проблему, о которой идет речь в докладе.

Тезисы докладов являются самостоятельной разновидностью научной публикации и представляют собой текст небольшого объема, в котором кратко сформулированы основные положения докладов. Тезисы доклада обычно имеют объем до 3 страниц, содержат в себе самые существенные идеи, сохраняют логику доклада и его основное содержание.

Структура доклада традиционно состоит из трех разделов: введения, основной части и заключения.

Во введении необходимо указать тему и цель доклада, определить проблему и ввести основные понятия и термины доклада, а также обозначить тематические разделы доклада и наметить методы решения представленной в докладе проблемы и моделирует ожидаемые результаты.

Основная часть доклада представляет последовательное раскрытие тематических разделов работы в целях решения выше обозначенной проблемы.

В заключении студент приводит основные результаты и собственные суждения по поводу возможныхпутей решения рассмотренной проблемы, которые оформляет в виде рекомендаций.

Текст доклада должен составлять 3-5 машинописных листа. Данный объем текста обеспечит выступление студента в течение 7-10 минут в соответствии с регламентом. Следовательно, необходимо тщательно отбирать материал для доклада, не перегружая его лишней информацией. Очень важно уложиться в отведенное для доклада время: если вас прервут на середине доклада, то вы не сможете сообщить самого главного – результатов вашей самостоятельной работы, что отрицательно отразиться на качестве выступления и существенно снизит оценку.

Конспект доклада должен кратко отражать главные моменты из введения, основной части и заключения. Во время подготовки конспекта следует подобратьи необходимый иллюстративный материал, сопровождающий доклад (основные тезисы, формулы, схемы, чертежи, таблицы, графики и диаграммы, фотографии и т.п.).

Порядок работы при написании доклада

Для успешной работы над докладом следует выполнить следующее: серьезно отнестись к выбору темы, освоить навыки подбора литературы, методы работы с источниками.

При выборе темы следует проконсультироваться с преподавателем и ознакомиться с требованиями к докладу. После актуализации тематической проблемы следует изучить научные труды ведущих специалистов в выбранной предметной области, проанализировать существую-

щие теории, гипотезы и результаты научных исследований. В основных положениях доклада должен быть отражен анализ, классификация и систематизация отобранного материала.

Презентация в Microsoft PowerPoint

Презентация дает возможность наглядно представить студенческой аудитории инновационные идеи, разработки и планы. Учебная презентация представляет собой результат самостоятельной работы студентов, с помощью которой они наглядно демонстрируют материалы публичного выступления перед аудиторией.

Компьютерная презентация– это файл с необходимыми материалами, который состоит из последовательности слайдов. Каждый слайд содержит законченную по смыслу информацию, так как она не переносится на следующий слайд автоматически в отличие от текстового документа. Студенту – автору презентации, необходимо уметь распределять материал в пределах страницы и грамотно размещать отдельные объекты. В этом ему поможет целый набор готовых объектов (пиктограмм, геометрических фигур, текстовых окон и т.д.).

Бесспорным достоинством презентации является возможность при необходимости быстро вернуться к любому из ранее просмотренных слайдов или буквально на ходу изменить последовательность изложения материала. Презентация помогает самому выступающему не забыть главное и точнее расставить акценты.

Компьютерная презентация обладает целым рядом достоинств:

- *Информативность*– элементы анимации, аудио – и видеофрагменты способны не только существенно украсить презентацию, но и повысить ее информативность;
- *Копируемость* – с электронной презентации моментально можно создать копии, которые ничем не будут отличаться от оригинала;
- *Транспортабельность* – электронный носитель с презентацией компактен и удобен при транспортировке. При необходимости можно переслать файл презентации по электронной почте или опубликовать в Интернете или сделать сообщение дистанционно.

Одной из основных программ для создания презентаций в мировой практике является программа PowerPoint компании Microsoft.

Рекомендации по оформлению презентаций в MicroSoft Power Point

Для визуального восприятия текст на слайдах презентации должен быть не менее 18пт, а для заголовков – не менее 24 пт.

Макет презентации должен быть оформлен в строгой цветовой гамме. Фон не должен быть слишком ярким или пестрым. Текст должен хорошо читаться. Одни и те же элементы на разных слайдах должен быть одного цвета.

Пространство слайда (экрана) должно быть максимально использовано, за счет, например, увеличения масштаба рисунка. Кроме того, по возможности необходимо занимать верхние ¾ площади слайда (экрана), поскольку нижняя часть экрана плохо просматривается с последних рядов.

Каждый слайд должен содержать заголовок. В конце заголовков точка не ставится. В заголовках должен быть отражен вывод из представленной на слайде информации. Оформление заголовков заглавными буквами можно использовать только в случае их краткости.

На слайде следует помещать не более 5-6 строк и не более 5-7 слов в предложении. Текст на слайдах должен хорошо читаться.

При добавлении рисунков, схем, диаграмм, снимков экрана (скриншотов) необходимо проверить текст этих элементов на наличие ошибок. Необходимо проверять правильность написания названий улиц, фамилий авторов методик и т.д.

Нельзя перегружать слайды анимационными эффектами – это отвлекает слушателей от смыслового содержания слайда. Для смены слайдов используйте один и тот же анимационный эффект.

Наименование программ, в которых были сделаны расчеты, графика и т.д. должны быть указаны в именительном падеже (не «рисунок в Allplane», а «рисунок в Allplan»).

Порядок и принципы выполнения компьютерной презентации

Перед созданием презентации необходимо четко определиться с целью, создаваемой презентации, построить вступление и сформулировать заключение, придерживаться основных этапов и рекомендуемых принципов ее создания.

Основные этапы работы над компьютерной презентацией:

1. Спланируйте общий вид презентации по выбранной теме, опираясь на собственные разработки и рекомендации преподавателя.
2. Распределите материал по слайдам.
3. Отредактируйте и оформите слайды.
4. Задайте единообразный анимационный эффект для демонстрации презентации.
5. Распечатайте презентацию.
6. Прогоните готовый вариант перед демонстрацией с целью выявления ошибок.
7. Доработайте презентацию, если возникла необходимость.

Основные принципы выполнения и представления компьютерной презентации:

- помните, что компьютерная презентация не предназначена для автономного использования, она должна лишь помогать докладчику во время его выступления, правильно расставлять акценты;
- не усложняйте презентацию и не перегружайте ее текстом, статистическими данными и графическими изображениями. Наиболее эффективная презентация Power Point – простая презентация;
- Не читайте текст на слайдах. Устная речь докладчика должна дополнять, описывать, но не пересказывать, представленную на слайдах информацию;
- дайте время аудитории ознакомиться с информацией каждого нового слайда, а уже после этого давать свои комментарии показанному на экране. В противном случае внимание слушателей будет рассеиваться;
- делайте перерывы. Не следует торопиться с демонстрацией последующего слайда. Позвольте слушателям подумать и усвоить информацию;
- предложите раздаточный материал в конце выступления, если это необходимо. Не делайте этого в начале или в середине доклада, т.к. все внимание должно быть приковано к вам и к экрану;
- обязательно отредактируйте презентацию перед выступлением после предварительного просмотра (репетиции).