



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ИСТОРИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Актуализировано:  
на заседании кафедры  
протокол № 12 от «7» июня 2018 г.  
И.о. зав. кафедрой  / Р.Ф. Гатауллин

Согласовано:  
Председатель УМК института  
 / Р.А. Гильмутдинова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Управление трудовыми конфликтами

Б1.В.1.ДВ.07.01

Программа специалитет

Специальность

10.05.05 Безопасность информационных технологий  
в правоохранительной сфере

Специализация

Технологии защиты информации в правоохранительной сфере

Квалификация

Специалист по защите информации

Разработчик (составитель)  
к.п.н., доцент



/ Р.Р. Исламов

Для приема: 2017 г.

Уфа 2018

Составитель / составители: Р.Р. Исламов

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры государственного управления протокол № 12 от «07» июня 2018 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,  
протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,  
протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,  
протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,  
протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

### Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	7
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	7
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	9
4.3. Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)	13
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	14
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	16

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. <u>Знать</u> технологии организации деятельности и рабочего места сотрудников	Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (ОК-4); Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-05); Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-14)	
	2. <u>Знать</u> основы планирования, контроля и учета результатов деятельности	Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (ОК-4); Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-05); Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-14)	
	3. <u>Знать</u> основы формирования модели трудового поведения	Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (ОК-4); Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной	

		<p>деятельности (ОК-05);</p> <p>Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-14)</p>	
Умения	<p>1. правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий;</p>	<p>Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (ОК-4);</p> <p>Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-05);</p> <p>Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-14)</p>	
	<p>2. диагностировать причины конфликта, вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и позитивного разрешения конфликтов;</p>	<p>Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (ОК-4);</p> <p>Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-05);</p> <p>Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-14)</p>	
	<p>3. составлять социологическую характеристику личности на основе ее социального статуса и особенности социализации; анализировать механизмы возникновения и разрешения социальных конфликтов, природу и возможные</p>	<p>Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (ОК-4);</p> <p>Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной</p>	

	пути предупреждения девиантного поведения в различных группах социального риска;	деятельности (ОК-05); Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-14)	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1. навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации;	Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (ОК-4); Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-05); Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-14)	
	2. навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; навыками толерантного поведения; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общегосударственного этикета;	Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (ОК-4); Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-05); Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-14)	

## 2. Цель и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление трудовыми конфликтами» относится к вариативной части образовательной программы.

Дисциплина (модуль) изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цели изучения дисциплины: формирование у бакалавров является получение знаний о явлениях и процессах, связанных с управлением персоналом в современных организациях; о тенденциях и закономерностях взаимоотношений целевых групп персонала в целостной системе организации; о методах, способах и средствах изучения и решения проблем

управления персоналом.

### 3 Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении 1.

## 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

### 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ОК-4.** Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («неудовлетворительно»)	3 («удовлетворительно»)	4 («хорошо»)	5 («отлично»)
Первый этап (уровень) Пороговый	Знать: основные задачи своей профессии в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Имеет фрагментарные знания о основных задачах своей профессии в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	В целом знает типы и основные характеристики основных задач своей профессии в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Знает типы и основные характеристики основных задач своей профессии в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета, но допускает незначительные ошибки при их описании	Демонстрирует целостные знания о типах и основных задачах своей профессии в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
Второй этап (уровень) Базовый	Уметь: соблюдать нормы профессиональной этики	Не умеет соблюдать нормы профессиональной этики	В целом умеет соблюдать нормы профессиональной этики, но допускает значительные ошибки	Умеет систематически соблюдать нормы профессиональной этики, но допускает незначительные ошибки	Умеет соблюдать нормы профессиональной этики
Третий этап (уровень) Повышенный	Владеть: пониманием социологического аспекта профессионализации и высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	Не способен пониманием социологического аспекта профессионализации и высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	В целом владеет пониманием социологического аспекта профессионализации и высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, но испытывает трудности в условиях конкретной организации (органа власти)	Демонстрирует способность понимать социологические аспекты профессионализации и высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, но допускает незначительные ошибки	Способен понимать социологические аспекты профессионализации и высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности

**ОК-5.** Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности.

Этап (уровень) освоения	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5

компетенции	(показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	(«неудовлетворительно»)	(«удовлетворительно»)	(«хорошо»)	(«отлично»)
Первый этап (уровень) Пороговый	Знать: психологические основы профессионального общения и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности	Имеет фрагментарные знания о психологических основах профессионального общения и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности	В целом знает психологических основах профессионального общения и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности	Знает типы и психологических основ профессионального общения и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, но допускает незначительные ошибки при их описании	Демонстрирует целостные знания о психологических основах профессионального общения и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности
Второй этап (уровень) Базовый	Уметь: правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и гражданами, в т.ч. с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий	Не умеет правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и гражданами, в т.ч. с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий	В целом умеет правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и гражданами, в т.ч. с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий, но допускает значительные ошибки	Умеет систематически правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и гражданами, в т.ч. с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий, но допускает незначительные ошибки	Умеет правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и гражданами, в т.ч. с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий
Третий этап (уровень) Повышенный	Владеть: навыками установления психологического контакта	Не способен понимать навыки установления психологического контакта	В целом владеет навыками установления психологического контакта, но испытывает трудности в условиях конкретной организации (органа власти)	Демонстрирует навыки установления психологического контакта, но допускает незначительные ошибки	Способен понимать навыки установления психологического контакта

**ПК-14.** Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («неудовлетворительно»)	3 («удовлетворительно»)	4 («хорошо»)	5 («отлично»)
Первый этап (уровень) Пороговый	Знать: технологии организации деятельности и рабочего места сотрудников	Имеет фрагментарные знания о технологии организации деятельности и рабочего места сотрудников	В целом знает технологии организации деятельности и рабочего места сотрудников	Знает технологии организации деятельности и рабочего места сотрудников, но допускает незначительные ошибки при их описании	Демонстрирует целостные знания о технологии организации деятельности и рабочего места сотрудников
Второй этап (уровень) Базовый	Уметь: применять современные методы оценки персонала в планировании, контроле и учете деятельности сотрудников и их трудового поведения	Не умеет правильно применять современные методы оценки персонала в планировании, контроле и учете деятельности сотрудников и их трудового поведения	В целом умеет правильно применять современные методы оценки персонала в планировании, контроле и учете деятельности сотрудников и их трудового поведения, но допускает значительные ошибки	Умеет систематически правильно применять современные методы оценки персонала в планировании, контроле и учете деятельности сотрудников и их трудового поведения, но допускает незначительные ошибки	Умеет правильно применять современные методы оценки персонала в планировании, контроле и учете деятельности сотрудников и их трудового поведения
Третий этап (уровень) Повышенный	Владеть: навыками аттестации и оценки персонала	Не способен понимать навыки аттестации и оценки персонала	В целом владеет навыками аттестации и оценки персонала	Демонстрирует навыки аттестации и оценки персонала, но допускает незначительные ошибки	Способен понимать навыки установления психологического контакта



**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	место и роль профессии в системе национальной безопасности РФ	(ОК-4)	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, практическое задание, защита практической работы, творческое задание (презентация, доклад), контрольная работа
	принципы функционирования профессионального коллектива,	(ОК-5);	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, практическое задание, защита практической работы, творческое задание (презентация, доклад), контрольная работа
	технологии организации деятельности и рабочего места сотрудников	(ПК-14)	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, практическое задание, защита практической работы, творческое задание (презентация, доклад), контрольная работа
2-й этап Умения	осознавать социальную значимость своей профессии,	(ОК-4)	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, практическое задание, защита практической работы, творческое задание (презентация, доклад), контрольная работа
	правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и гражданами, в т.ч. с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий	(ОК-5);	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, практическое задание, защита практической работы, творческое задание (презентация, доклад), контрольная работа

	применять современные методы оценки персонала в планировании, контроле и учете деятельности сотрудников и их трудового поведения	(ПК-14)	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, практическое задание, защита практической работы, творческое задание (презентация, доклад), контрольная работа
3-й этап Владения навыками	пониманием социологического аспекта профессионализации и высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	(ОК-4)	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, практическое задание, защита практической работы, творческое задание (презентация, доклад), контрольная работа
	Владеть навыками установления психологического контакта	(ОК-5);	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, практическое задание, защита практической работы, творческое задание (презентация, доклад), контрольная работа
	навыками аттестации и оценки персонала	(ПК-14)	Устный индивидуальный / групповой опрос, тестирование, практическое задание, защита практической работы, творческое задание (презентация, доклад), контрольная работа

### Экзамен

Экзамен является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций.  
Структура экзаменационного билета

Экзамен является оценочным средством для всех этапов освоения компетенции.  
Структура экзаменационного билета

Экзаменационный билет состоит из двух вопросов, отражающих соответственно материал первого и второго модуля.

### Типовые материалы к экзамену

1. Понятие трудового конфликта.
2. Эволюция научных воззрений на конфликт: К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, Р. Боулдинг.

3. Причины и факторы трудовых конфликтов.
4. Проблема типологии трудовых конфликтов.
5. Функциональность конфликта.
6. Движущие силы развертывания конфликта и его мотивация.
7. Особенности взаимосвязи конфликтов на макро- и микроуровнях.
8. Роль руководителя в прогнозировании и профилактике конфликтов в организации.
9. Динамика межгрупповых конфликтов.
10. Понятие эскалации конфликта: механизм и сущность. Поведенческие и структурные изменения сторон конфликта на этапе эскалации.
11. Диагностика конфликтов.
12. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.
13. Основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта.
14. Виды внутриличностных конфликтов.
15. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.
16. Понятие межличностных конфликтов, их причины.
17. Особенности межличностных конфликтов, их динамика.
18. Характеристика основных стилей поведения, их положительные и отрицательные стороны.
19. Групповой процесс: особенности, динамика.
20. Причины возникновения групповых конфликтов и их классификация.
21. Групповые нормы, ценности и стереотипы поведения.
22. Последствия и функции внутригруппового конфликта.
23. Предупреждение межличностных и групповых конфликтов.
24. Конфликты в организациях: особенности возникновения и протекания.
25. Конфликты между руководителями и подчиненными, их предупреждение, регулирование.

#### **Устный индивидуальный опрос**

Устный индивидуальный опрос проводится после изучения новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации.

Студент излагает содержание вопроса изученной темы.

Критерии и методика оценивания:

- 5 баллов выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение нормативной базой;
- 4 балла выставляется студенту, допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нет определенной логической последовательности, неточно используется специализированная терминология;
- 3 балла выставляется студенту, нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

#### **Устный групповой опрос**

Устный групповой опрос проводится после изучения новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации, поддержания внимания слушающей аудитории.

Критерии и методика оценивания:

- 5 баллов выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение нормативной базой;
- 4 балла выставляется студенту, допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нет определенной логической последовательности, неточно используется специализированная терминология;

- 3 балла выставляется студенту, нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

## Тестирование

### Тестовое задание № 1

Современное отношение к конфликтам и практике работы с ними основывается на том, что:

- а) конфликт – одна из форм нормального человеческого взаимодействия;
- б) конфликт не всегда и не обязательно приводит к разрушениям;
- в) конфликт открывает дорогу инновациям;
- г) конфликт может быть управляемым;
- д) ничего из вышеперечисленного.

### Тестовое задание № 2

Общенаучными принципами исследования конфликтов являются:

- а) принцип развития;
- б) принцип всеобщей связи;
- в) принцип объективности;
- г) принцип единства теории, эксперимента и практики;
- д) ничего из вышеперечисленного.

### Тестовое задание № 3

Назовите лишний тип конфликта в классификации по степени проявления:

- а) скрытый;
- б) открытый;
- в) ролевой;
- г) случайный;
- д) хронический.

### Тестовое задание № 4

Стратегическая цель в переговорах – выигрыш за счет проигрыша оппонента относится к стратегии:

- а) проигрыш – выигрыш;
- б) проигрыш – проигрыш;
- в) выигрыш – проигрыш.

### Тестовое задание № 5

Деятельность, направленная на недопущение возникновения конфликта и его разрушительного влияния на ту или иную сторону, тот или иной элемент общественной системы, – это:

- а) понимающее общение;
- б) предупреждение конфликта;
- в) регулирование конфликтом.

Критерии и методика оценивания:

Один тестовый вопрос (25 вопросов).

- 1 балл выставляется студенту, если ответ правильный;
- 0 баллов выставляется студенту, если ответ неправильный.

## Практическое задание Творческое задание (презентация, доклад)

Выполняется по результатам изучения темы дисциплины с целью дополнения

практического материала.

#### Примеры тем творческих заданий

1. Понятие группового конфликта: специфика, формы регулирования.
2. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.
3. Основные способы разрешения групповых конфликтов.
4. Последствия и функции внутригруппового конфликта
5. Структура и функции современной организации.
6. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.
7. Конфликтология как отрасль научного знания.
8. Социологический подход к конфликту.
9. Психологический подход к конфликту.
10. Объективные причины возникновения межличностных конфликтов.
11. Субъективные причины возникновения конфликтов.
12. Психологические барьеры общения.
13. Конфликт в деловой коммуникации.
14. Способы преодоления конфликтной ситуации.
15. Стадии развития конфликта.
16. Каковы исторические особенности отношения общества к конфликту?
17. К какому конституционному типу Вы себя относите?
18. В чем отличия характера от темперамента?
19. Какие акцентуации характера существуют?
20. Каковы причины конфликтов в деловом общении?
21. Что такое конфликт и каковы его разновидности?
22. Каковы способы разрешения конфликтных ситуаций?
23. Охарактеризуйте модель конфликтного процесса и его последствия.
24. Охарактеризуйте стадии развития конфликта.
25. Что такое профессиональный стресс и каковы его причины?

#### Критерии и методика оценивания:

Подготовленная и оформленная в соответствии с требованиями работа (презентация, доклад) оценивается преподавателем по следующим критериям:

- уровень эрудированности автора по изученной теме (знание автором состояния изучаемой проблематики, цитирование источников, в т.ч. НПА);
  - логичность подачи материала, грамотность автора;
  - соответствие работы всем стандартным требованиям к оформлению;
  - знания и умения на уровне требований стандарта данной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих понятий и идей.
- 0 баллов выставляется студенту, если работа не соответствует критериям;
- 1 балл выставляется студенту, если работа частично соответствует критериям;
- 2 балла выставляется студенту, если работа соответствует критериям, но отсутствует логичность изложения информации;
- 3 балла выставляется студенту, если работа полностью соответствует критериям.

#### Контрольная работа

Вопросы контрольной работы:

1. Понятие эскалации конфликта: механизм и сущность. Поведенческие и структурные изменения сторон конфликта на этапе эскалации.
2. Понятие конфликтогена, типология конфликтогенов, механизм возникновения конфликтов.

3. Понятие управления конфликтом, факторы неуправляемости.
4. Прогнозирование конфликтов как форма стратегического управления.
5. Способы предупреждения конфликтов.
- 6 Трудовые конфликты и пути их разрешения.
- 7 Особенности инновационных конфликтов.
- 8 Причины возникновения, структура и функции педагогических конфликтов.
- 9 Особенности педагогических конфликтов.
- 10 Конфликты между учениками, их характер, возрастные особенности.
- 11 Предупреждение и регулирование педагогических конфликтов.
- 12 Супружеские конфликты. Социально-психологические и ролевые различия супругов.
- 13 Причины и источники супружеских конфликтов.
- 14 Способы разрешения супружеских конфликтов.
- 15 Причины возникновения, типология и структура семейных конфликтов.
- 16 Функции и последствия конфликтов в семье.
- 17 Природа этнонациональных конфликтов, их причины и участники.
- 18 Особенности этнонациональных конфликтов, роль культурных и религиозных факто-
- 19 Проблема конфликта в организации. Роль и задачи руководителя в регулировании кон-  
фликтных ситуаций.
- 20 Регулирование современных национальных противоречий в России.
- 21 Понятие и типология политического конфликта.
- 22 Социальные и психологические причины политических конфликтов.
- 23 Конфликты власти, их специфика. Проблемы достижения социально-политического  
согласия в обществе.
- 24 Предпосылки и механизмы разрешения конфликтов: общие положения.
- 25 Этические моменты в деятельности руководителя при разрешении конфликтов.

Критерии и методика оценивания:

- 5 баллов выставляется студенту, если работа выполнена в полном объеме и изложена грамотным языком в определенной логической последовательности с точным использованием специализированной терминологии; показано уверенное владение нормативной базой;

- 4 балла выставляется студенту, если работа выполнена в полном объеме, но имеет один из недостатков:  
в работе допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа;  
нет определенной логической последовательности, неточно используется специализированная терминология;

- 3 баллов выставляется студенту, если работа выполнена неполно, не показано общее понимание вопроса, имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, при знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность основных умений и навыков.

#### **4.3 Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)**

Рейтинг–план дисциплины не предусмотрен.

### **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### Основная литература:

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 389 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02048-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>
2. Лукаш Ю. А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса: учебное пособие. Изд.: Флинта, 2012.  
[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=115084](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115084)

### Дополнительная учебная литература:

1. Шарков, Ф.И. Общая конфликтология : учебник / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский ; под общ. ред. Ф.И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 238 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02402-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829>
2. Трофимов Г. Д. Разрешение конфликтов в трудовых коллективах. – Изд.: Лаборатория книги, 2012.  
[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=88658](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=88658).

## 5.2 ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Центр социально-трудовых прав - <http://trudprava.ru/>

Нормативно-правовая база данных - [www.kodeks.net](http://www.kodeks.net)

Федерация независимых профсоюзов России - <http://www.fnpr.ru/>

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ИСТОРИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

---

Направление подготовки 10.05.05 Безопасность информационных технологий в  
правоохранительной сфере  
Дисциплина Управление трудовыми конфликтами

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Проблема типологии трудовых конфликтов.
2. Функциональность конфликта.

И.о.зав. кафедрой государственного управления

Р.Ф. Гатауллин

2018-2019 учебный год  
Кафедра государственного управления

---

Критерии и методика оценивания (в баллах):

- 25-30 баллов выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- 17-24 баллов выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

- 10-16 баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

- 1-10 баллов выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;



- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

## 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
<p><b>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b>  аудитория № 403 (гуманитарный корпус),  аудитория № 405 (гуманитарный корпус),  аудитория № 413 (гуманитарный корпус),  аудитория № 415 (гуманитарный корпус),  аудитория № 416 (гуманитарный корпус),  аудитория № 418 (гуманитарный корпус),  аудитория № 419 (гуманитарный корпус),  аудитория № 515 (гуманитарный корпус),  аудитория № 516 (гуманитарный корпус).</p> <p><b>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b>  аудитория № 403 (гуманитарный корпус),  аудитория № 415 (гуманитарный корпус),  аудитория № 416 (гуманитарный корпус),  аудитория № 418 (гуманитарный корпус),  аудитория № 419 (гуманитарный корпус),  аудитория № 509 (гуманитарный корпус),  аудитория № 608 (гуманитарный корпус),  аудитория № 609 (гуманитарный корпус),  аудитория № 610 (гуманитарный корпус).</p> <p><b>3. учебная аудитория для проведения групповых и</b></p>	<p>Лекции, практические занятия, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация</p>	<p style="text-align: center;"><b>Аудитория № 403</b></p> <p>Учебная мебель, доска, Мультимедийный-проектор Panasonic PT-LB78VE – 1 шт., Экран настенный Classic Norma 244*183 – 1 шт., учебно-наглядные пособия.</p> <p style="text-align: center;"><b>Аудитория № 405</b></p> <p>Учебная мебель, доска, вокальные радиомикрофоны AKGWMS 40 – 2шт., Интер-ая система со встроенным короткофокусным проекто-ром PrometheanActivBoard 387 RPOMOUNTEST -1 шт., Ком-ер встраиваемый в кафедру INTELCorei3-4150/DDr3 4 Gb/HDD, Экран настенный DraperLumaAV(1:1) 96/96”244*244MV (XT1000E) -1 шт., Настольный интерактивный дисплей , ActivPanel 21S – 1 шт. , Матричный коммутатор сигналов интерфейса HDMICMPRO 4H4H – 1 шт. , Мультимедиа-проектор PanasonicPT-EW640E - 1 шт., Двух-полосный настенный громкоговоритель 20Вт/100В цвет белый(MASK4T-W)(белый) -6 шт., Петличный радиомикрофон AKGWMS45 – 1 шт. , Терминал видео конференц-связи LifeSizeIcon 600 Camera 10xPhone 2ndGeneration – 1 шт., Экран настенный DraperLumaAV(1:1) 96/96”244*244MV (XT1000E) -1 шт.</p> <p style="text-align: center;"><b>Аудитория № 413</b></p> <p>Учебная мебель, доска, двухполосный настенный громкоговоритель 20Вт/100В цвет белый(MASK4T-W) – 6 шт., Микшер-усилитель 120Вт АРАРТ МА1225 – 1 шт.</p> <p style="text-align: center;"><b>Аудитория № 415</b></p> <p>Учебная мебель, двухполосный настенный громкоговоритель 20Вт/100В цвет белый(MASK4T-W) – 2 шт., Интерактивная доска SMART с проектором V25, Микшер-усилитель 120Вт АРАРТ МА1225 – 1 шт.</p> <p style="text-align: center;"><b>Аудитория № 416</b></p> <p>Учебная мебель, доска, проектор Optoma Ex542 i- 1 шт., Экран настенный Dinon – 1 шт.</p> <p style="text-align: center;"><b>Аудитория № 418</b></p> <p>Учебная мебель, доска, Экран настенный Lumien Master Piktur 153*203 Matte White Fiber Clas(белый корпус) – 1 шт., Проектор Optoma Ex542 i - 1 шт.</p> <p style="text-align: center;"><b>Аудитория № 419</b></p> <p>Учебная мебель, Проектор Optoma Ex542 i – 1 шт.,</p>

<p><b>индивидуальных консультаций:</b> аудитория № 403 (гуманитарный корпус), аудитория № 415 (гуманитарный корпус), аудитория № 416 (гуманитарный корпус), аудитория № 418 (гуманитарный корпус), аудитория № 419 (гуманитарный корпус), аудитория № 509 (гуманитарный корпус), аудитория № 608 (гуманитарный корпус), аудитория № 609 (гуманитарный корпус), аудитория № 610 (гуманитарный корпус), компьютерный класс аудитория № 404 (гуманитарный корпус), компьютерный класс аудитория № 420 (гуманитарный корпус).</p> <p><b>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> аудитория № 403 (гуманитарный корпус), аудитория № 415 (гуманитарный корпус), аудитория № 416 (гуманитарный корпус), аудитория № 418 (гуманитарный корпус), аудитория № 419 (гуманитарный корпус), аудитория № 509 (гуманитарный корпус), аудитория № 608 (гуманитарный корпус), аудитория № 609 (гуманитарный корпус), аудитория № 610 (гуманитарный корпус), компьютерный класс аудитория № 404 (гуманитарный корпус), компьютерный класс аудитория № 420 (гуманитарный корпус).</p> <p><b>5. помещения для самостоятельной работы:</b> аудитория № 613 (гуманитарный корпус), читальный зал библиотеки аудитория 402 (гуманитарный корпус).</p>		<p>Экран настенный Dinon – 1 шт.</p> <p><b>Аудитория № 515</b> Учебная мебель, доска, терминал видео конференц-связи LifeSize Icon 600-камера, интер-ая система со встроенным короткофокусным проектором Promethean ActivBoard 387 RPO MOUNT EST, профес-сиональный LCD дисплей Flame 42ST, настольный интерактивный дисплей SMART Podium SP518 с ПО SMART Notebook, матричный коммутатор сигналов интерфейса HDMI CMPRO 4H4H, интер-ая напольная кафедра докладчика, ком-ер встраиваемый в кафедру IN-TEL Core i3-4150/DDR3 4 Gb/HDD 1TB/DVD-RW/Therm altake VL520B1N2E 220W/Win8Pro64, стол, трибуна, кресла секционные последующих рядов с попитром.</p> <p><b>Аудитория № 516</b> Учебная мебель, доска, кресла секционные последующих рядов с попитром, мобильное мультимедийное оборудование: проектор ASK Proxima, ноутбук HP, экран.</p> <p><b>Аудитория № 509</b> Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование.</p> <p><b>Аудитория № 608</b> Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование.</p> <p><b>Аудитория № 609</b> Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование.</p> <p><b>Аудитория № 610</b> Учебная мебель, доска, учебно-наглядные пособия, LED Телевизор TCLL55P6 USBLACK – 1 шт., кронштейн для телевизора NBP 5 – 1 шт., Кабель HDMI (m)-HDH(m)ver14,10м.</p> <p><b>Аудитория № 613</b> Учебная мебель, доска, моноблок стационарный – 15 шт.</p> <p><b>Компьютерный класс аудитория № 420</b> Учебная мебель, моноблоки стационарные 15 шт.</p> <p><b>Компьютерный класс аудитория № 404</b> Учебная мебель, компьютеры -15 штук.</p> <p><b>Аудитория 402 читальный зал библиотеки</b> Учебная мебель, доска, компьютеры в комплекте (5 шт.): монитор Samsung, системный блок Asus, клавиатура, мышь, стеллажи, шкафы картотечные, комбинированные</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Windows 8 Russian Russian OLP NL AcademicEdition и Windows Professional 8 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition. Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.</li> <li>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.</li> <li>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License.</li> </ol>
---	--	---

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ИСТОРИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**  
дисциплины **Управление трудовыми конфликтами** на 5 семестр ОФО

Вид работы	Объем дисциплины
	дневная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	5 ЗЕТ / 180 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	73,2
лекций	18
практических / семинарских	36
лабораторных	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	99
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	25,8

Форма(ы) контроля:

экзамен 5 семестр

№	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР / Сем	ЛР	СР			
1	2	4	5	6	7	8	9	10
1.	Тема 1 Конфликтология: предмет, цели, значение в обществе 1.1 Определение понятия «конфликт», анализ условий его возникновения. 1.2 Конфликт как объект и предмет конфликтологии. Конфликт как свойство социальных систем. 1.3 Социальные противоречия и социальные конфликты. Конфликт как феномен общественной жизни. 1.4 Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии. 1.5 Конфликтология в системе социально-гуманитарных наук.	2	0	0	2	1-3, 20-25	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Групповой опрос, тест
2.	Тема 2 Возникновение и развитие конфликтологических идей 2.1 Конфликтология как научное направление. 2.2 История возникновения и основные направления в развитии	2	0	0	2	1-3, 20-25	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Групповой опрос, дискуссия

	<p>социальной конфликтологии и социологии конфликтов (К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, М. Вебер, Р. Дарендорф, К. Боулдинг).</p> <p>2.3 Традиции исследования социальных конфликтов в отечественной социологии: исторические аспекты и современные подходы.</p> <p>2.4 Конфликтология как междисциплинарное направление исследования конфликта.</p> <p>2.5 Социологические теории конфликта.</p>							
3.	<p>Тема 3 Общая теория конфликта</p> <p>а. Конфликт как социальное явление. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации.</p> <p>б. Источники и причины конфликтов.</p> <p>с. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики.</p> <p>д. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта.</p> <p>е. Структурный конфликт и его разновидности.</p>	4	2	0	4	4-9, 15-18, 24-25	Самостоятельное изучение нормативно-правовых актов, рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка практического задания	Практическое задание, тест
4.	<p>Тема 4 Внутрличностные конфликты: специфика, формы проявления</p> <p>4.1 Основные подходы к причинам и</p>	0	4	0	4	2, 3, 17, 23	Самостоятельное изучение нормативно-правовых актов,	Практическое задание, тест

	<p>формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин). 4.2 Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности.</p> <p>4.3 Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь. Фрустрация, стрессы, конфликты и кризисы.</p> <p>4.4 Формы проявления внутриличностных конфликтов. Переживание как основа внутриличностного конфликта.</p> <p>4.5 Последствия и проявления внутриличностных конфликтов.</p>						рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка практического задания	
5.	<p>Тема 5 Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования</p> <p>5.1 Причины возникновения межличностных конфликтов. 5.2 Конфликт как форма социального взаимодействия. 5.3 Ролевые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии.</p> <p>5.4 Разновидности манипуляций. Манипулятивное общение.</p> <p>5.5 Механизмы блокирования манипуляций.</p>	4	2	0	4	1, 3. 4. 13, 14, 15, 17	Самостоятельное изучение нормативно-правовых актов, рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка практического задания	Практическое задание, тест, деловая игра
6.	<p>Тема 6 Организационные конфликты: особенности протекания</p> <p>6.1 Причины возникновения</p>	2	2	0	4	10-12, 17	Самостоятельное изучение нормативно-	Контрольная работа, тест

	<p>организационных конфликтов.</p> <p>6.2 Типология организационных конфликтов.</p> <p>6.3 Информационные и структурные конфликты в организации.</p> <p>6.4 Дисбаланс структуры рабочего места.</p> <p>6.5 Ценностный конфликт и его выражение в особенностях корпоративной культуры организации.</p>						правовых актов, рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к контрольной работе	
7.	<p>Тема 7 Методы исследования и диагностики конфликтов</p> <p>7.1 Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможности, трудности и ограничения.</p> <p>7.2 Сравнительная характеристика методологических принципов основных школ и направлений конфликтологии: характеристика психологического и социально-психологического подходов.</p> <p>7.3 Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации.</p> <p>7.4 Приемы обнаружения позиций, интересов и мотивов субъектов конфликтного взаимодействия.</p> <p>7.5 Способы актуализации конфликта и его регулирования.</p>	2	2	0	4	2-3, 21-23	Самостоятельное изучение нормативно-правовых актов, рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Кейс-стади, тест
8.	Тема 8 Прогнозирование и	2	4	0	3,8	16-18	Самостоятельное	Доклад, тест,

	предупреждение конфликтов 8.1 Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов. 8.2 Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов. 8.3 Социально-психологические условия профилактики конфликтов. 8.4 Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. 8.5 Учет индивидуальных особенностей субъектов.						изучение нормативно-правовых актов, рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка доклада	групповой опрос
9.	Тема 9 Управление социальными конфликтами 9.1 Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. 9.2 Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение. 9.3 Стратегии и алгоритм управления конфликтами. 9.4 Управление конфликтом как минимизация его отрицательных последствий. 9.5 Изменение конфликтной ситуации. Изменение значимости конфликтной ситуации.	0	2	0	2	1-3, 19, 21-23	Самостоятельное изучение нормативно-правовых актов, рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Дискуссия, групповой опрос
	Всего часов	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>81</b>			



**Рейтинг – план дисциплины**  
Управление трудовыми конфликтами

Специальность 10.05.05 Безопасность информационных технологий в правоохранительной сфере  
Курс 3, семестр 5

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Модуль 1</b>				
Текущий контроль			0	17
1. Аудиторная работа (практические работы)	3	4	0	12
2. Домашние задания	1	5	0	5
Рубежный контроль				15
1. Устный опрос	5	1	0	5
1. Тест 1	0,5	20	0	10
<b>Всего</b>				<b>32</b>
<b>Модуль 2</b>				
Текущий контроль				23
1. Аудиторная работа (практические работы)	3	6	0	18
2. Домашние задания	1	5	0	5
Рубежный контроль				15
1. Устный опрос	5	1	0	5
1. Тест 2	0,5	20	0	10
<b>Всего</b>				<b>38</b>
<b>Поощрительные баллы</b>				
1. Студенческая олимпиада			0	4
2. Публикация статей, участие в конференции			0	6
<b>Всего</b>				<b>10</b>
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий				-6
2. Посещение практических занятий				-10
<b>Итоговый контроль</b>				
Экзамен			0	30