

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «13» мая 2019 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой



/У.А.Назарова



— /Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Конфликтология в управлении
вариативная часть

программа бакалавриата

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Профиль подготовки
«Региональная экономика и политика»

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель):
доцент, к.ф.н., доцент



Алексеев О.А.

Для приема: 2019 г.

Уфа 2019 г.

Составитель / составители: _____ Алексеев О.А. _____

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства_ протокол от «_13_»_мая_2019_г. №_9_

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены- _____ протокол №__ от «_»_ 20_г.

Заведующий кафедрой _____/ Назарова У.А.

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.....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	13
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	13
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	18
4.3 Рейтинг-план дисциплины	45
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	46
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	46
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	47
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	49

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

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

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Знать: основы теории конфликта и принципы толерантности; - отличительные признаки конфликтного и толерантного сознания, пути формирования толерантного сознания как основы предупреждения, предотвращения, урегулирования конфликтных ситуаций и ведения переговоров; - источники и условия возникновения, социальных конфликтов на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
	2. Знать: механизмы возникновения и развития конфликтов, функции конфликта, источники конфликтов в организациях и коллективах; - методы диагностики, анализа и прогнозирования конфликтов в организации для разработки и обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий; - способы конструктивного разрешения конфликтов в организации на основе критериев социально-экономической эффективности	ПК-11 способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	

Умения	1. Уметь взаимодействовать с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОК-5 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
	2. Уметь: анализировать структуру конфликта; - критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений по предупреждению и урегулированию конфликтов	ПК-11 способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	
Владения (навыки/опыт деятельности)	1. Владеть навыками взаимодействия с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
	2. Владеть навыками: - диагностики конфликтных ситуаций в коллективе; - критически, с конфликтологической точки зрения, оценивать предлагаемые варианты управленческих решений	ПК-11 способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.01 «Конфликтология в управлении» относится к вариативной части.

Дисциплина изучается студентами очной формы обучения на 1 курсе в 1 семестре.

Целью изучения дисциплины является формирование основ конфликтологической компетенции в области профессиональной деятельности выпускника как совокупности теоретических знаний, умений, навыков и позитивной мотивации к сотрудничеству, позволяющих выбирать конструктивные варианты поведения в конфликтных ситуациях и находить способы совместного решения проблем.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Б1.Б.01 «История», Б1.Б.04 Правоведение.

Дисциплина «Конфликтология в управлении» является значимой для освоения таких дисциплин, как Б1.В.03 Правовое обеспечение региональной экономики и политики, Б1.В.11 Национальная и региональная экономика, Б1.В.13 Целевые программы социально-экономического развития, Б1.В.14 Инновационная деятельность в регионе Б1.В.15 Государственное регулирование региональной экономики, а также для прохождения Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (организационно-управленческая) Б2.В.02.02.

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

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Конфликтология в управлении на 1 семестр
очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	52,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	54

Форма контроля: экзамен 1 семестр

№ п/п	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
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Введение в теорию конфликта								
1.	Возникновение и развитие теории конфликта 1) Истоки возникновения и развития научного знания о конфликте и согласии в обществе. 2) Конфликтологический подход и возникновение теории конфликта 3) Феномен конфликта в управлении. Парадигмы разрешения конфликтов и управления конфликтами	2	2		5,4	1, гл.1 (1.1,1.2, 1.3); 2, гл.1,§1, гл.П,§3; 7, Р.1,гл.1(1.1,1.2); 5, гл. 2, 3, 5; 6, гл.1(1.1, 1.3, 1.4); 7, гл.1 (1.1,1.2, 1.5)	Вопросы семинарского занятия к теме 1	вопросы для семинара
2.	Конфликтология как наука об управлении социальными и экономическими конфликтами. 1) Предмет конфликтологии как науки об управлении социальными и экономическими конфликтами. 2) Связь конфликтологии с другими управленческими науками и ее область исследований и деятельности 3) Конфликты глобализации и	2	2		5,4	1, гл.1 (1.1, 1.2)	Вопросы семинарского занятия к теме 2	

	регионализации в современном мире. 4) «Конфликтология управления», «региональная конфликтология» и «конфликтменеджмент» как актуальные отрасли конфликтологии.							
3.	<p>Понятие социального конфликта и конкуренции, типы и виды конфликтов, необходимые и достаточные условия возникновения</p> <p>1) Понятие социального конфликта и конкуренции. Признаки социального конфликта, необходимые и достаточные условия его возникновения</p> <p>2) Типы и виды конфликтов. Социальные (классовые), этнические, конфессиональные и культурные различия как источники социальных конфликтов</p> <p>3) Концепции природы конфликта об источниках конфликтов и конкуренции в человеческом обществе</p>	2	2		7	1, гл.1(1.5); 2, гл.1(1.3); 6, гл.1, § 4; 6, гл.4; 7, гл.1 (1.3)	<p>Вопросы семинарского занятия к теме 3</p> <p>Выполнение задания 1 на сравнение и обобщение теор. знаний (1, тема 1.3, табл. 2).</p> <p>http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=37357</p>	<p>вопросы для семинара, индивидуальное задание, тест</p>
Модуль 2. Основы анализа и управления конфликтами								
4.	<p>Структурно-динамическая модель конфликта, основные единицы анализа.</p> <p>1) Базовые предпосылки модели</p> <p>2) Пространственно-временные, динамические и генетические «переменные» конфликта</p> <p>3) Функциональность конфликта.</p> <p>4) Анализ и диагностика конфликтной ситуации</p> <p>5) Конфликт и толерантность. Принципы толерантности. Формирование</p>	2	2		7	1, гл.2 (2.2, 2.3); 7, Р.П гл.6 (6.1); 2, раздел III, гл.10, 11; 7(7.1), гл. 4 (4.3)	<p>Вопросы семинарского занятия к теме 4.</p> <p>Подготовка к групповому заданию (задание 5): «Анализ и диагностика конфликтной ситуации с меняющимися</p>	<p>вопросы для семинара, индивидуальное задание, групповое задание</p>

	толерантного сознания						условиями»	
5.	<p>Управление конфликтами как целостный процесс и технология рационализации, урегулирования и разрешения конфликтных ситуаций</p> <p>1) Управление конфликтами как целостный процесс. Диагностика, анализ, прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование и разрешение. Модель процесса управления конфликтом.</p> <p>2) Стратегии управления: предотвращение, разрешение, урегулирование конфликта. Технологии регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные.</p> <p>4) Управление конфликтом как технология рационализации, урегулирования и разрешения конфликтных ситуаций.</p> <p>5) Пути предупреждения конфликта. Вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта. Модель применения власти по разрешению конфликтов по Х. Корнелиус и Ш. Фэйр.</p>	2	2		7	1, гл.2 (2.6); 2, гл. 2 (2.4); 7, Р.Ш, гл. 8(8.1.)	<p>Вопросы семинарского занятия к теме 5. Задание 2. « Семь шагов анализа и оценки ситуации в конфликте».</p> <p>Задание 3. Диагностика конфликтной ситуации с помощью «картографии конфликта».</p>	вопросы для семинара, групповое задания, тест
Модуль 3. Урегулирование и разрешение конфликтов в организациях, группах и коллективах								

6.	<p>Управление локальными конфликтами на уровне организаций и муниципальных образований.</p> <p>1) Связь локальных, региональных и социальных конфликтов</p> <p>2) Источники, причины и типы конфликтов в организации.</p> <p>3) Диагностика состояния коллектива</p> <p>4) Методы урегулирования и разрешения внутриорганизационных конфликтов</p>	2	2		7	7, Р.II, гл.5 (5.1), 6(6.2); гл.8 (8.2, 8.3); 2, Р.VII, гл. 31, гл. 32 (32.2), гл. 33(33.1).	<p>Вопросы семинарского занятия к теме 6</p> <p>Практическое задание «Диагностика социально-психологического климата в коллективе»</p>	<p>вопросы для семинара, практическое задание</p>
7.	<p>Управление конфликтом в организации и роль руководителя</p> <p>1) Механизм возникновения и развёртывания конфликта в организации как объект управляющего воздействия</p> <p>2) Роль руководителя в управлении и разрешении организационного конфликта</p> <p>3) Руководитель и конфликт. Формирование умения ориентироваться в способах и приёмах урегулирования конфликтных ситуаций</p>	2	2		7	1, гл. 3 (3.3, 3.4); 2, гл. 3 (3.3); 7, Р.III, гл.10; 6, Р.VIII, гл.37 (37.3)	<p>Вопросы семинарского занятия к теме 7.</p> <p>Задание 4. «Стили деятельности руководителя в роли посредника» (6, 254 – 261; ЭУК Конфликтология в – задание 7 к теме 3.2 http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=45940).</p>	<p>вопросы для семинара, индивидуальное задание</p>
8.	<p>Деловые переговоры и посредничество как технологии урегулирования и разрешения конфликтов</p> <p>1) Основы организации переговорного процесса</p> <p>2) Посредничество как способ урегулирования конфликта и разрешения</p>	4	4		7	7, Р.II, гл. 7(7.2, 7.3); 2, Р.VIII, гл. 38 (38.3, 38.4); 6, с. 592-598, 604-610, 612; 7, с. 20 - 25.	<p>Вопросы семинарского занятия к теме 8.</p> <p>Подготовка к групповому заданию (задание 6): Деловая игра</p>	<p>вопросы для семинара, контрольная работа</p>

	конфликтных ситуаций 3) Приёмы эффективных переговоров 4) Метод «принципиальных переговоров»						«Экспертный совет»	
	Всего часов:	18	18		52,8			

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-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: основы теории конфликта и принципы толерантности; - отличительные признаки конфликтного и толерантного сознания, пути формирования толерантного сознания как основы предупреждения, предотвращения, урегулирования конфликтных ситуаций и ведения переговоров;	Фрагментарные представления об основах теории конфликта и принципах толерантности; отличительных признаках конфликтного и толерантного сознания, путях формирования толерантного сознания как основы предупреждения, предотвращения, урегулирования конфликтных	Неполные знания об основах теории конфликта и принципах толерантности; отличительных признаках конфликтного и толерантного сознания, путях формирования толерантного сознания как основы предупреждения, предотвращения, урегулирования конфликтных ситуаций и ведения переговоров; источниках и условиях	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основах теории конфликта и принципах толерантности; отличительных признаках конфликтного и толерантного сознания, путях формирования толерантного сознания как основы предупреждения, предотвращения,	Сформированные систематические знания об основах теории конфликта и принципах толерантности; отличительных признаках конфликтного и толерантного сознания, путях формирования толерантного сознания как основы предупреждения, предотвращения, урегулирования

	- источники и условия возникновения, социальных конфликтов на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	ситуаций и ведения переговоров; источниках и условиях возникновения, социальных конфликтов на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	возникновения, социальных конфликтов на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	урегулирования конфликтных ситуаций и ведения переговоров; источниках и условиях возникновения, социальных конфликтов на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	конфликтных ситуаций и ведения переговоров; источниках и условиях возникновения, социальных конфликтов на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
Второй этап (уровень)	Уметь: взаимодействовать с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Фрагментарные умения взаимодействовать с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	В целом успешные, но не системные умения толерантно взаимодействовать с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	В целом успешные, но содержащее отдельные пробелы умения взаимодействовать с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Сформированные умения взаимодействовать с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Третий этап (уровень)	Владеть навыками взаимодействия с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Фрагментарное владение навыками взаимодействия с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	В целом успешное, но не систематическое владение навыками взаимодействия с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками взаимодействия с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Успешное и систематическое владение навыками взаимодействия с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

	культурные различия	этнические, конфессиональные и культурные различия	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
--	---------------------	--	--	---	---

ПК-11 способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: механизмы возникновения и развития конфликтов, функции конфликта, источники конфликтов в организациях и коллективах; - методы диагностики, анализа и прогнозирования конфликтов в организации для разработки и обоснования предложений по	Фрагментарные представления о механизмах возникновения и развития конфликтов, функциях конфликта, источниках конфликтов в организациях и коллективах; методах диагностики, анализа и прогнозирования конфликтов в организации для разработки и	Неполные знания о механизмах возникновения и развития конфликтов, функциях конфликта, источниках конфликтов в организациях и коллективах; методах диагностики, анализа и прогнозирования конфликтов в организации для разработки и обоснования предложений по	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о механизмах возникновения и развития конфликтов, функциях конфликта, источниках конфликтов в организациях и коллективах; методах диагностики, анализа и прогнозирования конфликтов в организации для	Сформированные систематические знания о механизмах возникновения и развития конфликтов, функциях конфликта, источниках конфликтов в организациях и коллективах; методах диагностики, анализа и прогнозирования конфликтов в организации для разработки и

	<p>совершенствованию управленческих решений с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий;</p> <p>- способы конструктивного разрешения конфликтов в организации на основе критериев социально-экономической эффективности</p>	<p>обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий;</p> <p>способах конструктивного разрешения конфликтов в организации на основе критериев социально-экономической эффективности</p>	<p>совершенствованию управленческих решений с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий;</p> <p>способах конструктивного разрешения конфликтов в организации на основе критериев социально-экономической эффективности</p>	<p>разработки и обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий;</p> <p>способах конструктивного разрешения конфликтов в организации на основе критериев социально-экономической эффективности</p>	<p>обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий;</p> <p>способах конструктивного разрешения конфликтов в организации на основе критериев социально-экономической эффективности</p>
<p>Второй этап (уровень)</p>	<p>Уметь: анализировать структуру конфликта;</p> <p>- критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений по предупреждению и урегулированию конфликтов</p>	<p>Фрагментарные умения анализировать структуру конфликта;</p> <p>критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений по предупреждению и урегулированию конфликтов</p>	<p>В целом успешное, но не системное умение анализировать структуру конфликта;</p> <p>критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений по предупреждению и урегулированию конфликтов</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать структуру конфликта;</p> <p>критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений по предупреждению и урегулированию конфликтов</p>	<p>Сформированное умение анализировать структуру конфликта;</p> <p>критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений по предупреждению и урегулированию конфликтов</p>

Третий этап (уровень)	Владеть навыками: диагностики конфликтных ситуаций в коллективе; - критически, с конфликтологической точки зрения, оценивать предлагаемые варианты управленческих решений	Фрагментарное владение навыками диагностики конфликтных ситуаций в коллективе; критически, с конфликтологической точки зрения, оценивать предлагаемые варианты управленческих решений	В целом успешное, но не систематическое применение навыков диагностики конфликтных ситуаций в коллективе; критически, с конфликтологической точки зрения, оценивать предлагаемые варианты управленческих решений	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков диагностики конфликтных ситуаций в коллективе; критически, с конфликтологической точки зрения, оценивать предлагаемые варианты управленческих решений	Успешное и систематическое применение навыков диагностики конфликтных ситуаций в коллективе; критически, с конфликтологической точки зрения, оценивать предлагаемые варианты управленческих решений
--------------------------	---	--	---	---	---

Показатели сформированности компетенций:

Критерии оценивания в баллах, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего, рубежного и промежуточного контроля (экзамена). Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля установлено в соотношении: текущий контроль – 40 баллов; рубежный контроль – 30 баллов; итоговый контроль по дисциплине – экзамен с максимально возможной суммой баллов – 30 баллов.

Шкала оценивания с учетом оценки на экзамене:

от 45 до 59 баллов (и не менее 10 баллов на экзамене) – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов (и не менее 15 баллов на экзамене) – «хорошо»;

от 80 баллов (и не менее 20 баллов на экзамене) – «отлично».

Предусмотрены поощрительные баллы за учебную и научную активность студента (участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах, активная работа на занятиях, публикация статей, выполнение заданий повышенной сложности, работа со школьниками и др.) – до +10 баллов (не более за семестр).

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	Оценочное средство
1-й этап Знания	1. Знать основы теории конфликта и принципы толерантности	ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Вопросы семинарского занятия, тест, экзаменационные вопросы
	2. Знать отличительные признаки конфликтного и толерантного сознания, пути формирования толерантного сознания как основы предупреждения, предотвращения, урегулирования конфликтных ситуаций и ведения переговоров		Вопросы семинарского занятия, тест, экзаменационные вопросы

	3. Знать источники и условия возникновения, социальных конфликтов на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий		Вопросы семинарского занятия, тест, экзаменационные вопросы
	4. Знать механизмы возникновения и развития конфликтов, функции конфликта, источники конфликтов в организациях и коллективах	ПК-11 способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, тест, экзаменационные вопросы
	5. Знать методы диагностики, анализа и прогнозирования конфликтов в организации для разработки и обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий		Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, тест, экзаменационные вопросы
	6. Знать способы конструктивного разрешения конфликтов в организации на основе критериев социально-экономической эффективности		Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, тест, экзаменационные вопросы
2-й этап Умения	1. Уметь взаимодействовать с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОК-5 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Индивидуальные и групповые задания, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	2. Уметь анализировать структуру конфликта	ПК-11 способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Индивидуальные задания, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	3. Уметь критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений по предупреждению и урегулированию конфликтов		Индивидуальные задания, контрольная работа, экзаменационные вопросы
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеть навыками взаимодействия с членами коллектива, имеющими социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Групповые задания, экзаменационные вопросы
	2. Владеть навыками диагностики конфликтных ситуаций в коллективе	ПК-11 способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Практическое задание, экзаменационные вопросы
	3. Владеть навыками критически, с конфликтологической точки зрения, оценивать предлагаемые варианты управленческих решений		Групповые задания, контрольная работа, экзаменационные вопросы

Вопросы для семинаров:

Занятие № 1

Назовите основных представителей «конфликтной» и «консенсусной» линий в истории социальной мысли.

Каковы природа и источники конфликта в обществе с точки зрения социального дарвинизма, ее критические оценки?

В чем суть марксистского понимания конфликта и теории классовой борьбы, их современная критическая оценка?

Как рассматривает социальный конфликт теория структурного функционализма Т. Парсонса?

Каковы основные положения функциональной теории конфликта и их критические оценки со стороны представителей конфликтологического направления (Л. Козера, Р. Дарендорфа, «неомарксистов» и др.)?

В чем суть теории «позитивного функционального конфликта» Л. Козера?

Каковы основные черты «конфликтной модели общества» Р. Дарендорфа?

Каковы основные положения «общей теории конфликта» К. Боулдинга?

Занятие № 2

Какое утверждение Вы считаете более верным: а) конфликт есть нормальное общественное явление; б) конфликт – форма социальной патологии? Приведите доводы в пользу выбранного суждения.

Назовите отрасли конфликтологии и кратко охарактеризуйте их предметные области исследования?

Какова связь конфликтологии с другими науками?

В чем состоит вклад математической школы конфликтологии и «теории игр» в разработку общей теории конфликта?

В чем заключается математическое моделирование конфликтов?

В чем состоит применение системного подхода к изучению разного рода конфликтов?

В чем особенности институционального подхода к проблеме конфликта в обществе?

Какие изменения в мире выражают конфликты глобализации и регионализации?

Что изучает «региональная конфликтология»?

В чем отличие между «конфликтологией управления» и «конфликтменеджментом»?

Занятие № 3

В чем заключается сущность конфликта?

В чем различие конфликта и конкуренции?

Что такое объект конфликта? Назовите основные характеристики объекта конфликта.

Каковы основные свойства конфликтного взаимодействия?

Сравните понятия: «объект конфликта» и «предмет конфликта».

В чем различие конфликта и конкуренции?

Сравните конфликты и спортивное соревнование

Что является основной характеристикой конфликта?

Назовите атрибутивные признаки конфликта?

Каковы необходимые и достаточные условия возникновения конфликта?

Каковы объективные и субъективные факторы возникновения конфликтов?

Что включает в себя понятие «социальная напряженность»?

Что такое депривация?

В чем заключается глубинная причина любого конфликта?

Назовите основные виды противоречий, влияющих на возникновение конфликта.

Чем отличаются объективные противоречия и субъективные противоречия?

Назовите основные, на ваш взгляд, противоречия современного российского общества.

Что составляет основу любого конфликта?

Почему следует различать причину и повод конфликта?

Каковы главные объективные факторы возникновения социальных конфликтов в современном обществе?

Дайте характеристику основным и неосновным участникам конфликта.

Что означает понятие «ранг оппонента»?

Охарактеризуйте роль в конфликте группы поддержки, инициаторов, организаторов, пособников и посредников? Приведите примеры.

Что такое «среда конфликта»? Какие бывают виды среды конфликта? В чем состоит различие микросреды конфликта от его макросреды?

Назовите основные личностные элементы конфликта.

Каковы основные психологические доминанты поведения личности? Что такое ценностные ориентации, цели, мотивы, интересы, потребности личности? В чем состоит их внутренняя взаимосвязь?

Что означает выражение «токсичная личность»? Приведите примеры типов личностей, которых можно отнести к «токсичным».

Дайте характеристику основных типов «конфликтных личностей».

Занятие № 4

Какие понятия раскрывают структуру конфликта?

Опишите понятийную схему динамики конфликта, его основные стадии.

Что включает в себя структурно-динамическая модель конфликта?

Назовите основные единицы анализа (иначе аналитические переменные) в аналитической модели конфликта?

Что такое границы конфликта?

Почему объект конфликта неделим? Какие характеристики «неделимости» объекта вы знаете? Приведите примеры.

Всегда ли для развития конфликта необходим объект взаимных притязаний, от чего это зависит?

Какие основные этапы выделяют в анализе конфликтов?

Объясните термин «динамика конфликта». Каковы основные периоды и этапы динамики конфликта?

Дайте общую характеристику предконфликтной ситуации. Приведите ее примеры.

Какие последствия может иметь неадекватное осознание предконфликтной ситуации?

Дайте общую характеристику открытому конфликту. Назовите этапы развертывания открытого конфликта.

Охарактеризуйте инцидент как этап развития открытого конфликта. Каковы его основные характеристики?

Сравните повод конфликта и инцидент.

Охарактеризуйте эскалацию как этап развития открытого конфликта.

Что означает "создание образа врага" в конфликте и какова его роль в развитии конфликта?

Какой стадии конфликта присущи демонстрация силы, угроза ее применения и применение насилия? Объясните эти элементы динамики конфликта.

Охарактеризуйте завершение конфликта как последний этап развития открытого конфликта.

Дайте характеристику послеконфликтного периода динамики конфликта.

Дайте определение функции конфликта.

Сравните явную и латентную функции конфликта. Приведите примеры.

В чем выражается противоречивость функций конфликта? Чем она обусловлена?

Почему функции конфликта носят двойственный характер?

Всякая ли функция конфликта носит двойственный характер?

Какие позитивные и деструктивные функции выполняет конфликт в организации?

Что такое функциональный и дисфункциональный конфликт? Приведите примеры.

Каковы общие конструктивные функции конфликта?

Что такое постконфликтный синдром? Приведите его примеры.

Почему совместную деятельность считают наиболее эффективным способом конструктивного решения межгруппового конфликта?

Приведите примеры инцидента из истории, текущих событий, собственного опыта.

Перечислите и прокомментируйте основные принципы толерантности.

Каковы отличительные признаки конфликтного сознания в отличие от толерантного сознания?

Для чего необходимо формировать толерантного сознание?

Занятие № 5

Каковы основные этапы в модели процесса управления конфликтом?

Что такое управление конфликтом и какие существуют принципы управления конфликтами?

Что такое прогнозирование конфликта? Каковы источники прогнозирования конфликта?

Какие конфликты лучше поддаются контролю и регулированию, какие - нет?

Решение каких задач должно обеспечить управление конфликтами?

Каким образом взаимозависимость заданий может повлиять на возникновение конфликта? Приведите пример.

Каковы главные личностные факторы возникновения конфликтов в организации?

Каким образом расхождение основных психологических доминант поведения личности может повлиять на возникновение конфликта?

Каким образом влияют на возникновение конфликта неадекватные оценки и восприятия?

Каковы конструктивные и деструктивные результаты конфликтного противоборства?

Как оценить эффективность управления конфликтами? Каковы критерии эффективности управления конфликтами?

Каковы пределы (ограничения), за которые не может переходить управленческое вмешательство?

Каковы пути предупреждения конфликта?

Каковы формы и средства стимулирование конфликта?

Каковы основные технологии регулирования конфликта?

Содержание и этапы регулирования конфликта.

Каковы предпосылки, формы и способы разрешения конфликтов?

Каков основной алгоритм деятельности руководителя (менеджера) по управлению конфликтами?

Каковы основные факторы принятия конструктивных решений по конфликту? Какую роль в управлении конфликтом играет власть?

В чем принципиальное отличие предупреждения от предотвращения конфликта? Каковы задачи управленческой деятельности и причины

ограниченности ее возможностей? С чем связаны особые трудности управления конфликтами?

Перечислите основные тактики регулирования конфликтов. На каких двух противоположных подходах к разрешению конфликтов основываются эти тактики?

Каковы особенности тактики ухода от конфликта, ее предпосылки, формы проявления, достоинства и недостатки?

Покажите характерные черты силового метода разрешения конфликта, формы его проявления и степень эффективности.

В чем причины широкого применения тактик ухода и применения силы, несмотря на их явные слабости?

Раскройте особенности регулирования конфликта методом односторонних уступок, покажите достоинства и недостатки этой тактики.

Проанализируйте тактику компромисса как классический метод регулирования конфликтов в условиях демократических стран. В чем состоят его основные достоинства и трудности применения?

Каковы предпосылки применения метода скрытых действий и его результаты?

Раскройте основные преимущества тактик регулирования конфликтных ситуаций на основе принципа «выигрыш — выигрыш». Разъясните характер механизмов его осуществления: составление карты конфликта, организация специфических форм поведения и др.

В чем состоит четырехшаговый метод регулирования конфликта?

Охарактеризуйте универсальные, общеприменимые средства регулирования конфликта. Раскройте содержание негативной и позитивной тактики регулирования конфликтных взаимоотношений.

В чем состоят основные принципы современного менеджмента и какова их роль в профилактике конфликтов?

Занятие № 6

Как связаны локальные, региональные и социальные конфликты на уровне общества в целом?

К какому уровню относятся конфликты в организациях и в муниципальных образованиях?

В чем особенности управления конфликтами на уровне организаций и муниципальных образований от управления региональными конфликтами?

Что такое конфликт в организации? Каковы его структурные элементы?

Назовите и сравните виды конфликтов в организации.

Каковы характерные признаки конфликтной ситуации в организации?

Какова роль внутриорганизационных конфликтов в организациях?

Назовите типы производственных конфликтов.

Назовите типы разрешения конфликта в организации.

Назовите основные функции управления конфликтами в организации?

В чем заключаются организационно-управленческие причины конфликтов?

Охарактеризуйте основные методы управления и разрешения конфликтов в организации.

Методы исследования и диагностики конфликтов: опросник взаимоотношений в группе (диагностика МЛО)

Метод диагностики Г. Айзенка

Личностный опросник Кеттелла

Шкала реактивной и личностной тревожности (Ч. Спилбергер)

Методика Q-сортировки

Тест-опросник КОС (исследование коммуникативных и организаторских способностей)

Тест Элерса

Тест Шуберта

Тест Столина

Тест Кейрси

Опросник Стреляу.

Каково влияние конфликтов на корпоративную культуру организации наоборот?

Занятие № 7

Каковы задачи управленческой деятельности и причины ограниченности ее возможностей? С чем связаны особые трудности управления конфликтами?

Раскройте механизм возникновения и развёртывания конфликта в организации.

Каковы основополагающие принципы этики и характеристики профессиональной компетентности руководителя в управлении конфликтами?

Охарактеризуйте нормы деловой этики и их значение для предупреждения конфликтов.

Какие методы применяют для диагностики состояния коллектива?

Как можно предупредить возникновение конфликтов между начальником и подчиненным?

Какой из конфликтов (открытый, скрытый, потенциальный) может доставить наибольшие неприятности для руководителя (при прочих равных условиях)?

Каким правилам следовать руководителю при воздействии на конфликтную ситуацию?

Влияние стилей управления на разрешение конфликтов.

«Моббинг» в организационной среде.

Стили конфликтного поведения.

В чем заключается умение ориентироваться в способах и приёмах урегулирования конфликтных ситуаций?

Занятие № 8

Переговоры как способ урегулирования конфликтов.

Каковы сущность, виды и функции переговоров?

Какова динамика переговорного процесса?

В чем заключается технология ведения переговоров?

Какие тактические приемы используются в процессе ведения переговоров?

В чем отличие метода «принципиальных переговоров» от других методов и форм ведения переговоров?

Что такое медиаторство и когда необходимо участие в конфликте медиатора?

Каковы основные задачи и средства воздействия третьей стороны?

Что такое переговорное пространство и каковы принципы его организации?

Что такое наилучшая альтернатива обсуждаемому соглашению (НАОС)?

Критерии оценивания (в баллах):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	1
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	0

Примеры индивидуальных заданий для самостоятельной работы

Задание 1 (к теме 3). Сравнительный анализ конфликта, конкуренции и сотрудничества как форм социального взаимодействия.

Формулировка задания. Ответьте на вопросы и выполняйте пункты задания в следующей последовательности:

Проведите анализ определений социального конфликта и конкуренции, которые вы встретили в рекомендованной литературе.

Установите различия между конфликтом и экономической конкуренцией по ряду атрибутивных признаков и заполните таблицу 3.

Ответьте, в чём принципиальное отличие конфликта и конкуренции?

На основе сопоставления признаков установите соответствующие признаки для сотрудничества как одной из основных форм социального взаимодействия наряду с конкуренцией и конфликтом.

Таблица 1. Сравнительный анализ социального конфликта, экономической конкуренции и сотрудничества

конфликт	конкуренция	сотрудничество
<i>характер взаимодействий:</i>		
непосредственный		
временный		
индивидуализированный		
несовместимость целей, действий		
наличие принуждения / насилия		
наращивание «социальной силы» («борьба за власть»)		
намеренность ущерба контрагенту		

Литература: Алексеев О.А. Конфликтология и управление: Учебное пособие. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2011. – С. 73 .

Задание 2 (к теме 5). Семь шагов анализа и оценки ситуации в конфликте.

Цель задания: научить студентов простой методике анализа структуры и динамики конфликта с целью прогнозирования исходов и оценки их результативности для участников

Назначение методики: методика позволяет провести развёрнутый и в то же время компактный анализ конфликта, сделать прогноз развития.

Методическое обеспечение: схема «шагов анализа», «конфликтограмма».

Схема «шагов анализа»

«Шаги анализа»	Содержание
Первый	Сбор необходимой информации. Определение финансовых, интеллектуальных, информационных и других ресурсов сторон
Второй	Определение объекта и предмета конфликта, его причин
Третий	Анализ динамики конфликта, определение стадии развития.
Четвёртый	SWOT-анализ стратегий поведения для каждой из противоборствующих сторон
Пятый	Анализ используемых сторонами тактики поведения и тактических приёмов
Шестой	Анализ граничных условий и факторов внутренней (организационной) и внешней среды
Седьмой	Составление конфликтограммы

Форма для SWOT-анализа стратегий

Стратегии	Сильные стороны (плюсы)	Слабые стороны (минусы)	Возможные приобретения (ожидаемые выгоды)	Возможные потери (угрозы)
Уклонение	1.			
	2.			
Приспособление	1.			
	2.			
Соперничество, подавление	1.			
	2.			
Компромисс	1.			
	2.			
Сотрудничество	1.			
	2.			

Итоговая конфликтограмма

№	Единицы анализа *	Характеристики первого участника	Характеристики второго участника
1.	Потребности, мотивация		
2.	Ценности		
3.	Цели противоборства		
4.	Сильные стороны		
5.	Слабые стороны		
6.	Возможные приобретения (ожидаемые выгоды) для		
7.	Возможные потери (угрозы)		
8.	Стратегии		
9.	Тактики		
10.	Наиболее благоприятное развитие событий для:		
11.	Наименее благоприятное развитие событий для:		
12.	Прогнозируемый исход конфликта		

* Единицы анализа - основные составляющие конфликта: объект, предмет, субъекты, ресурсы, организационная или институциональная среда и т.д.

Методическая литература: Лукин Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами: Management of the conflicts: Учебник для вузов. – М.: Академический проект, 2007. – С. 214 – 218

Формулировка задания: примените методику «семи шагов» для прогнозирования известной вам ситуации конфликта.

Последовательность выполнения задания:

1) для уяснения методики анализа и оценки ситуации для начала проведите моделирование гипотетической конфликтной ситуации. Для чего, руководствуясь схемой «шагов анализа» (см.: таблицы 1, 2) и усвоенными теоретическими знаниями о конфликте, распишите соответствующие аналитические единицы в конфликтограмме (таблица 3);

2) проведите по той же схеме соответствующие процедуры анализа реальной текущей конфликтной ситуации, которая получила достаточно содержательное отражение в средствах массовой информации (СМИ);

3) по результатам анализа составьте итоговую «конфликтограмму» и на

её основе дайте свой прогноз развития событий.

Задание 3 (к теме 5). Диагностика конфликтной ситуации с помощью «картографии конфликта».

Цель задания: сформировать умение диагностировать конфликт.

Методическое обеспечение: схема диагностики конфликта, схема «карты конфликта».

Назначение методики: находить адекватные способы устранения причин, приведших к конфликту и урегулировать взаимоотношения сторон.

Описание методики. «Картография конфликта» позволяет наглядно, графически отобразить составляющие конфликта (стороны, участники, предмет конфликта и т.п.), осуществить последовательный анализ поведения участников в конфликте и прогноз его развития на основе выявления предмета конфликта (основной проблемы), потребностей, угроз и опасений участников;

Основные этапы и процедуры диагностики по методу «картографии конфликта»:

1 этап: проблема описывается в общих чертах и на этой основе даётся примерная формулировка предмета конфликта;

2 этап: выявляются главные участники (субъекты) конфликта;

3 этап: выявляются основные потребности участников и их опасения, связанные с угрозами (мнимыми и реальными) их ущемления; уточняется предмет конфликта; определяются истинные мотивы поступков, действия и стратегии поведения, стоящие за позициями участников, которые они декларируют и отстаивают в конфликте как варианты решения проблемы.

4 этап: выявляются сценарии событий, которые логически вытекают из тех или иных намерений участников и ведут к благоприятным или неблагоприятным исходам, и осуществляется выход на анализ более широкого круга возможных решений.

Формулировка задания для студентов: 1) проведите разбор и уясните суть методики «картографии конфликта» Х. Корнелиус и Ш. Фэйр;

2) на её основе проведите диагностику конфликтной ситуации, приведенной в кейсе.

Кейс: «Подбор альтернативы».

В составе делегации, формируемой для деловой поездки за границу есть одно вакантное место. На него претендуют двое, причем ни один из сотрудников не желает уступить. Руководитель, пытаясь разобраться в ситуации, выясняет, что один из участников конфликта стремится попасть в состав делегации потому, что для него это возможность лишний раз встретиться с братом, проживающим в этой стране. Другой же участник рассматривает включение в состав делегации как признание его профессионализма, высокую оценку его деятельности, знак благожелательного отношения руководства фирмы. Выяснив это, руководитель предлагает первому – отправиться в деловую поездку, а второму — повышение по службе. Подумав, оба сотрудника сочли такое решение взаимоприемлемым.

Проведите диагностику конфликтной ситуации методом «картографии конфликта» и ответьте на вопросы:

На какую модель завершения конфликта первоначально ориентировались его участники?

К какому типу можно отнести предложенное руководителем решение?

В чем, собственно, состояла помощь руководителя при разрешении конфликтной ситуации?

Задание 4 (к теме 7). «Стили деятельности руководителя в роли посредника» (диагностика индивидуальных особенностей действия в конфликте с помощью теста К. Томаса)

Цель задания: научиться пользоваться тестовыми методиками диагностики характерологических особенностей поведения личностей в проблемных ситуациях.

Методическое обеспечение: бланк опросника для теста К. Н. Томаса, адаптированного Н.В. Гришиной.

Формулировка задания: с помощью теста Томаса проведите исследование своих предпочтений в выборе стратегии поведения в конфликте. Для этого нужно подчеркнуть в каждой паре, приведённых в опроснике суждений, вариант, к которому Вы более склонны: А или Б. Время заполнения опросника не более 10 – 15 минут.

Далее, для получения результата, подсчитайте количество ответов, совпадающих с «ключом». При совпадении в таблицу заносится значение 1, при несовпадении – 0. Затем по каждой шкале подсчитывается число совпадающих позиций, которое можно интерпретировать как меру проявления испытуемым каждого типа поведения. Полученные количественные оценки сравниваются между собой с целью выявления наиболее предпочитаемой Вами стратегии поведения в ситуации конфликта.

Рекомендации по обработке и интерпретации результатов:

Для наглядности и удобства интерпретации результаты можно получить в графическом представлении. Для этого в двумерной координатной сетке расположить шкалы в следующем порядке друг за другом: «соперничество», «сотрудничество», «компромисс», «избегание», «уступка» (см. описание стилей поведения в методических указаниях к заданию 3 в разделе 2.4). Иными словами, по горизонтали обозначить позиции как: П, С, К, И, У. По ним по вертикали отложить количество набранных баллов по каждой шкале. Соединив полученные точки на координатной сетке, получить «профиль» поведения. Выраженность профиля по средним позициям горизонтальной оси означает склонность к мирному решению проблем. Сдвиг профиля вправо сигнализирует о склонности решать проблемы в конфликтной форме. Сдвиг профиля влево говорит о предпочтении пассивного поведения в решении проблем.

Литература: Громова О.Н. Конфликтология: Курс лекций / О.Н.Громова. - М. : Тандем; ЭКМОС, 2000. - С. 254 – 261.

Критерии оценивания заданий (в баллах)

Критерии оценивания заданий	Количество баллов
Задание выполнено полностью: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы, работа выполнена в полном объеме.	3
Задание в целом выполнено: цель задания достигнута; получены верные ответы на основные вопросы, однако не на все дополнительные вопросы получены верные ответы.	2
Задание выполнено в основном, но не в полном объеме: цель задания в целом достигнута, получены верные ответы на более половины основных вопросов	1
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

Примеры групповых заданий для аудиторной работы

Задание 5 (к теме 4). Анализ и диагностика конфликтной ситуации с меняющимися условиями: 3 этапа

Цель задания: научить студентов анализировать структуру конфликтной ситуации, диагностировать ее характер, формировать навыки толерантного восприятия партнера по взаимодействию.

Методическое обеспечение: аудиофрагмент рассказа Роберта Шекли «Долой паразитов», иллюстрирующий изменение конфликтной ситуации в нестандартных условиях взаимодействия.

Последовательность выполнения задания:

- 1) Внимательно прослушать аудиофрагмент, отмечая незнакомые названия и ключевые моменты развертывания ситуации.
- 2) Определить: кто выступает участником ситуации.
- 3) Определить: какие объекты связаны с действиями или намерениями участников («объекты интереса»).
- 4) Сгруппировать участников по признакам организационной целостности или единства интересов.
- 5) Выделить основных участников («стороны»).
- 6) Определить: основные («терминальные») и второстепенные («инструментальные») цели сторон.
- 10) Заполнить аналитическую таблицу: субъекты, объекты, цели, граничные условия решения проблемы (объективные ограничения и связанные с ними риски и угрозы).

11) Построить граф «дерево решений» или «дерево целей» для основных участников (сторон) и определить тип проблемной ситуации («конфликт», «конкуренция», «сотрудничество»).

12) Предложить и обосновать пути и методы решения проблемной ситуации.

Последовательность анализа и поиска решения повторяется для трех этапов развития ситуации с изменяющимися условиями.

Задание 6 (к теме 8). Деловая игра «Экспертный совет»

Цель игры. Углубление и закрепление знаний студентов по основным проблемам глобальных и региональных конфликтов, развитие у них навыков и формирование умений по подготовке и защите проектов (рефератов) и выступлений, отзывов на реферат, а также по аргументированному ведению дискуссий.

Описание ситуации. На заседании «Экспертного совета» проходит защита социального или экологического проекта.

Действующие лица: автор проекта, оппоненты, члены «Экспертного совета», председатель «Экспертного совета».

Членами «Экспертного совета» являются все присутствующие на занятии, а его председателем может быть преподаватель или кто-то из студентов.

На каждую защиту проекта назначается два-три оппонента.

Порядок проведения игры:

Подготовительный этап. За неделю студенты получают задание на разработку «проекта» в форме реферата. Им должен быть выдан перечень вопросов для самостоятельного изучения и список литературы, а также темы рефератов («проектов»), выносимых на защиту. Также необходимо распределить роли для игровой ситуации и провести инструктаж действующих лиц.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Понятие региональных конфликтов и их особенности.
2. Соотношение глобальных и региональных конфликтов.
3. Классификация региональных конфликтов.
4. Управление региональными конфликтами.

Игровой этап. Председатель «Экспертного совета» открывает заседание и объявляет порядок работы.

Автор «проекта» в течение 5-7 минут докладывает об основном содержании предложения. После доклада члены «Экспертного совета» задают вопросы по решаемой в «проекте» проблеме, на которые автор дает краткие и исчерпывающие ответы (члены «Экспертного совета» вопросы готовят как заранее, на основе знакомства с темой реферата и соответствующей литературой, так и экспромтом — по ходу доклада).

Затем выступают оппоненты с отзывами на реферат (отзывы оппонентов готовятся заранее на основе знакомства с текстом реферата и изучения соответствующей литературы). Наряду с оценкой положительных сторон «проекта», они должны содержать и конструктивно-критические замечания, альтернативные варианты решения задачи, стоявшей перед автором «проекта». Выступления оппонентов не должны превышать 3-5 минут.

После этого автор «проекта» отвечает на замечания оппонентов. Ответы должны быть емкими, обстоятельными, конкретными и вместе с тем краткими.

Обсуждение завершается краткими выступлениями членов «Экспертного совета» по содержанию «проекта», доклада автора, его ответов и выступлений оппонентов.

3 этап: оценки экспертов и подведение итогов

При подведении итогов защиты преподаватель оценивает работу авторов «проектов», оппонентов и всех членов «Экспертного совета».

Оценка авторов складывается из четырех позиций: оценки за содержание «проекта», за доклад по «проекту», за корректность ответов на вопросы членов «Экспертного совета», за корректность ответов на замечания оппонентов.

Оценка оппонентам дается за содержание отзыва и выступление с ним.

Работа членов «Экспертного совета» оценивается по их участию в постановке вопросов в ходе защиты и ведения дискуссии, а также по умению оценивать выступления на основе заданных критериев.

Критерии оценивания задания (в баллах)

Критерии оценивания задания (этапа)	Количество баллов
Задание выполнено полностью: цель задания успешно достигнута, работа выполнена в полном объеме, необходимые поведенческие навыки сформированы	3
Задание в целом выполнено: цель задания достигнута, работа выполнена в полном объеме, однако имеются отдельные пробелы во владении навыками	2
Задание выполнено в основном, но не в полном объеме: цель задания в целом достигнута, демонстрируется в целом успешное, но не достаточно систематическое владение навыками	1
Задание не выполнено в полном объеме, цель выполнения задания не достигнута, имеет место отсутствие, или недостаточное, фрагментарное владение навыками	0

Практическое задание (к теме 6)

Диагностика социально-психологического климата в коллективе

Цель задания: научить студентов доступным методам диагностики предконфликтных состояний в организациях.

Назначение методики: Социально-психологический климат – характеристика относительно устойчивого отношения членов коллектива к реальной ситуации деятельности и взаимоотношений в коллективе. Методика позволяет раскрыть эмоциональный, деятельностный и когнитивный аспекты целостного отношения его членов к коллективу и диагностировать проблемы, препятствующие продуктивной деятельности и возможные источники конфликтности.

Методическое обеспечение: опросник, включающий вопросы, направленные на измерение отношения каждого члена коллектива к ситуации, сложившейся в коллективе в эмоциональном, деятельностном и когнитивном аспектах; соответствующие шкалы измерения.

Порядок выполнения задания приведен в разделе 9.

Методическая литература: 7. Громова О.Н. Конфликтология: Курс лекций / О.Н.Громова . — М. : Тандем; ЭКМОС, 2000. С. 145-147.

Порядок выполнения задания.

Этапы диагностики:

- 1) опрос членов коллектива согласно правилам проведения процедуры опроса;
- 2) обработка результатов опроса, получение данных по каждой индивидуальной оценке;
- 3) сведение индивидуальных оценок в общую таблицу по каждому аспекту отношения в отдельности

Участники опроса	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Деятельностный компонент
1			
2			
3			
...			
n			

4) выведение средних оценок по каждой компоненте по всем опрошенным;

5) интерпретация оценок: средние оценки, попадающие в интервал от -1 до -0,33 считаются негативными; от -0,33 до +0,33 – неопределёнными; от +0,33 до +1 – позитивными.

С учётом знака каждого компонента возможны следующие сочетания отношения к коллективу и соответственно характеристики социально-психологического климата:

- 1) положительные средние оценки получены по всем компонентам - полностью позитивное отношение (климат трактуется как весьма благоприятный);

2) две оценки положительные, а третья имеет любой другой знак – позитивное (климат в целом благоприятный);

3) средние оценки полученные по всем компонентам отрицательные – полностью негативное отношение (климат совершенно неудовлетворительный);

4) две оценки отрицательные, а третья имеет любой другой знак – негативное (климат в целом неудовлетворительный);

5) по всем компонентам фиксируется «нулевая» оценка, или две оценки «нулевые», а третья имеет любой другой знак, или же одна оценка «нулевая», а две другие имеют разные знаки - состояние неопределённое.

Формулировка задания для студентов:

1) с помощью данной методики выявите проблемы, мешающие продуктивной деятельности коллектива и возможные источники конфликтности;

2) если результаты диагностики показывают неудовлетворительный социально-психологический климат, предложите меры для его оздоровления или меры предотвращения возможных конфликтов.

Критерии оценивания практических заданий (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики	5
Задание в целом выполнено: цель задания в основном достигнута; дан ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены примеры из практики	3-4
Задание выполнено не в полном объёме, дан верный ответ, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики	1-2
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

Задания для рубежного контроля

Задания для контрольной работы

Тематика контрольных работ:

1. Предупреждение и разрешение административно-управленческих конфликтов в организации.

2. Предупреждение и разрешение организационно-технических конфликтов в организации.

3. Предупреждение и разрешение социально-экономических конфликтов в организации.
4. Предупреждение и разрешение конфликтов во внеформальной структуре организации.
5. Управление локальными и региональными конфликтами.

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает две части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля) и основную (разбор ситуации, или решение кейса). Содержание частей контрольной варьируется по вариантам.

Пример варианта контрольной работы

Вводная часть:

- 1) В чем заключаются организационно-управленческие причины конфликтов?
- 2) В чем заключаются причины возникновения конфликтов по «управленческой вертикали» в организациях?
- 3) Какие существуют способы разрешения конфликтов по «вертикали»?
- 4) В чем заключаются причины возникновения конфликтов «двойного подчинения»?
- 5) Как предупреждать конфликты «двойного подчинения»?

Основная часть:

Описание ситуации: Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения из предложенных

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, порученные ему без согласования со мной.

Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Задание: Предложите свой вариант решения ситуации. Дайте развернутое обоснование своего варианта решения.

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и вводной частях: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, возможно есть недочеты по вводной части	9-10
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, даны верные ответы на контрольные вопросы, нет верного ответа (ошибки в ответе) на отдельные вопросы во вводной части	7-8
Основная часть задания выполнена полностью: дано верное решение, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, но есть недочеты в основной части	5-6
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; дано верное решение, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не приведены примеры из практики, нет верного ответа (ошибки в ответе) на отдельные вопросы во вводной части	3-4
Основная часть задания выполнена не в полном объеме и нет верных ответов на вопросы вводной части: дано в целом верное решение по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики	1-2
Основная часть задания не выполнена: нет верного решения по основной и вводной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, аргументы и примеры не приведены, являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (20 - 25 тестовых вопросов, контрольное время 15 мин.).

Пример варианта теста

1. Конфликтом называется

1) объективная в своей основе или чисто субъективная ситуация столкновения интересов, целей позиций участников

2) процесс, в котором стороны активно ищут возможности помешать друг другу в попытках достижения взаимоисключающих целей

3) такое состояние субъект-субъектных отношений, в котором субъекты осознают несовместимость своих интересов и воспринимают друг друга как препятствие осуществлению своих целей

4) процесс, в котором стороны активно ищут возможности превзойти друг друга в достижении цели

2. В основе любого социального конфликта лежит проблема

1) дефицита ресурсов

2) интеграции

3) их классификации

4) конкуренции

3. Конкуренция – это

1) процесс, в котором стороны активно ищут возможности помешать друг другу в попытках достижения взаимоисключающих целей

2) предельный случай обострения социальных противоречий

3) такое состояние субъект-субъектных отношений, в котором субъекты осознают несовместимость своих интересов и воспринимают друг друга как препятствие осуществлению своих целей

4) процесс, в котором стороны активно ищут возможности превзойти друг друга в достижении цели

4. В основу формирования современной конфликтологии легли: А) конфликтологическая линия возникновения и развития научных знаний о конфликте Б) консенсусная линия возникновения и развития научных знаний о конфликте в человеческом обществе?

1) верно только А

2) верно только Б

3) оба верны

4) оба неверны

5. Что является объектом изучения конфликтологии в управлении?

а) все виды конфликтов в природе и обществе во всех их специфических проявлениях;

б) политические и экономические противоречия в самых разнообразных своих проявлениях во всех сферах общества;

в) социальные противоречия и социальные конфликты в самых разнообразных своих проявлениях во всех сферах общества;

г) духовные противоречия и социальные конфликты в самых разнообразных своих проявлениях в социальной сфере общества.

6. К какому типу конфликта в классификации А. Раппопорта следует отнести конкурентные войны

- 1) конкурентные игры
- 2) сражения
- 3) дебаты
- 4) игры с нулевым суммарным результатом

7. Одним из видных представителей конфликтменеджмента является

- 1) Ф.Глазл
- 2) Н.Винер
- 3) Р.Парк
- 4) Э.Берджес

8. Механизм переноса конфликтного поведения на другую ситуацию, обусловленный необходимостью снять накопленную субъектом психосоциальную напряженность, освободив ее в более доступных формах, называется

- 1) трансформацией
- 2) трансфером
- 3) замещением
- 4) эскапизмом

9. Основу конфликта составляют

- 1) противоборствующие стороны и объект их притязаний
- 2) противоборствующие стороны и другие участники конфликта
- 3) ограниченный ресурс
- 4) ограниченность предпочитаемых позиций

10. Конфликтология как наука— это:

- 1) самостоятельная наука;
- 2) раздел психологии;
- 3) раздел социологии;
- 4) раздел науки об управлении социальными системами.

11. Под региональными конфликтами понимают:

- 1) конфликты между регионами внутри государства;
- 2) конфликты между государствами, связанные с их интересами в том или ином регионе.
- 3) конфликты между отдельными государствами, коалициями государств или отдельными региональными субъектами социального взаимодействия внутри государства, с охватом больших географических и социальных пространств;

4) конфликты, которые возникают между субъектами социального взаимодействия на основе противоречий регионального значения;

5) конфликты, разрешение которых возможно только с привлечением международных организаций.

12. Формами разрешения региональных конфликтов являются:

1) консенсус, взаимное примирение, угроза применения силы, присутствие третьей стороны;

2) консенсус, взаимное примирение, присутствие третьей стороны, угроза применения силы третьей стороной;

3) присутствие третьей стороны, угроза применения силы третьей стороной, ультиматум, консенсус;

4) консенсус, подавление одной из сторон, взаимное примирение, перевод борьбы в русло сотрудничества;

5) консенсус, ультиматум, угроза применения силы, вмешательство ООН.

13. Правовую базу управления региональными конфликтами составляют:

1) нормы международного права;

2) конституционные нормы и правовые акты государственного уровня;

3) региональные и муниципальные законы;

4) только нормы международного права, конституционные нормы и правовые акты государственного уровня;

5) все правовые акты, регламентирующие функционирование субъектов социального взаимодействия.

14. Назовите главный фактор, определяющий характер региональных конфликтов:

1) национально-этнические и религиозные интересы и традиции;

2) международные отношения;

3) глобальные проблемы современности;

4) географический фактор;

5) экономический фактор.

15. Какое основание положено в выделение такого типа региональных конфликтов как конфликты между коалициями государств:

1) особенности географического положения субъектов конфликтного взаимодействия;

2) масштаб;

3) сфера проявления;

4) национально-этнические особенности;

5) уровень общественного развития.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 15 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценки теста (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
95 - 100 %	10
85 - 94 %	9
75 - 84%	8
65 - 74%	7
55 - 64%	6
45 – 54%	5
менее 45%	0

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине (экзамен) вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов. Для допуска к сдаче экзамена общее количество предварительно набранных баллов должно быть не менее 35.

Экзамен является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций.

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 2 вопроса: 1 теоретический вопрос и 1 практико-ориентированный. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенций ОК-5, ПК-11 в части знаний, практико-ориентированные – в части умений и навыков.

Образец экзаменационного билета

Институт экономики, финансов и бизнеса

Кафедра социологии труда
и экономики предпринимательства

38.03.01 Экономика
Профиль подготовки
«Региональная экономика и
политика»

Дисциплина «Конфликтология в
управлении»

Экзаменационный билет № 1

1. Конфликтология как наука об управлении социальными конфликтами.
2. Особенности переговорного процесса, требования к взаимоотношениям сторон, методы ведения переговоров

Зав. кафедрой

У.А. Назарова

Примерные вопросы для экзамена

1. Конфликтология как наука об управлении социальными и экономическими конфликтами.
2. Понятие социального конфликта (определения Дмитриева, Дарендорфа, Козера).
3. Признаки социального конфликта (классификация Р. Макка и Р. Снайдера). Необходимые и достаточные условия возникновения социального конфликта.
4. Типы конфликтов: конфликты интересов и когнитивные конфликты, конфликты ценностей, конфликты идентичности
5. Виды социальных конфликтов: экономические, социально-экономические, политические. Понятие социального и экономического конфликта, конфликт и конкуренция
6. Уровни и масштабы проявления социальных конфликтов. Конфликты глобализации и регионализации в современном мире.
7. Формирование концептуальных идей о роли конфликта и согласия в истории социальных и экономических учений, развитие «конфликтного» и «консенсусного» подходов. Особенность «конфликтологического подхода».
8. Социобиологические концепции природы конфликта
9. Социально-структурная (классовая) концепция конфликта в учении К. Маркса и ее современные оценки
10. Социально-психологическая концепция природы конфликта, теория депривации, механизм социальной напряженности.
11. «Потребностный» подход к исследованию источников и причин социальных конфликтов (П. Сорокин, Дж. Бертон)
12. «Общая теория конфликта» Кеннета Боулдинга.
13. Концепция «позитивно-функционального конфликта» Льюиса Козера.

14. Различие подходов «мэйнстрима» экономической теории и «школы конфликта» к пониманию роли конфликтов в экономике.
15. «Диалектическая» теория социального конфликта Ральфа Дарендорфа.
16. «Теория игр» в исследовании конфликтов и конкуренции. Классификация типов конфликта А. Рапопорта.
17. «Теория ненасилия».
18. Роль руководителя в управлении и разрешении организационного конфликта
19. Структура конфликта, аналитические переменные конфликта
20. «Генетические» переменные социального конфликта: стороны, объект и предмет конфликта, условия возникновения, причина и повод конфликта, инцидент и прецедент.
21. Объект конфликта. Особенности объектов конфликта. «Объектные» и «безобъектные» конфликты
22. Предмет и основа конфликта.
23. «Пространственно-временные» переменные конфликта: пространственные границы; начало и окончание конфликта, условия, фиксирующие начало и окончание конфликта
24. Участники конфликта, «социальная сила» сторон конфликта и ее составляющие, оценка «силы» и «ранга».
25. Ролевое поведение участников, имитация ролей.
26. Типы поведения участников в конфликте (классификация Томаса-Килманна)
27. «Динамические» переменные конфликта: предконфликтная, конфликтная и постконфликтная стадии, интенсивность и пик конфликта, конфликтная пауза, темп конфликта
28. Конфликтная ситуация: факторы возникновения (создания), «реальные» и «мнимые» конфликтные ситуации
29. Структура отношений участников, влияние структуры отношений на исходы конфликта.
30. Исход конфликта и его результативность, классификация исходов в теории игр, причины неопределенности исхода конфликтов типа «игр».
31. «Конфликтное сознание», его роль в возникновении конфликтов. Формирование «толерантного сознания».
32. Толерантность в управлении конфликтами.
33. Функциональность конфликта
34. Механизм возникновения и развертывания конфликта в организации.
35. Динамика конфликта. Особенности управления конфликтом на разных стадиях развертывания
36. Управление конфликтами как целостный процесс: диагностика, прогнозирование, урегулирование, разрешение, контроль, профилактика
37. Модель процесса управления конфликтом
38. Стратегии управления: предотвращение, разрешение, урегулирование

- конфликта. Технологии регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные.
39. Модель применения власти по разрешению конфликтов по Х. Корнелиус и Ш. Фэйр.
 40. Управление конфликтом как технология рационализации, урегулирования и разрешения конфликтных ситуаций
 41. Конфликты в группах и организациях: причины, виды, способы разрешения.
 42. Управление локальными конфликтами на уровне организаций и муниципальных образований. Связь локальных, региональных и социальных конфликтов
 43. Пути предупреждения конфликта. Вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта.
 44. Методика диагностики конфликтной ситуации «Картография конфликта» Х. Корнелиус.
 45. Методы исследования и диагностики конфликтов. Диагностика состояния коллектива
 46. Источники, причины и типы конфликтов в организации. Методы урегулирования и разрешения внутриорганизационных конфликтов
 47. Влияние стилей управления на разрешение конфликтов. Формы конфликтного поведения.
 48. «Моббинг» в организационной среде и приемы защиты
 49. Процессуальная схема рационального разрешения конфликта руководителем
 50. Посредничество как способ урегулирования конфликта и разрешения конфликтных ситуаций. Руководитель как посредник.
 51. Руководитель как представитель переговаривающейся стороны.
 52. Этика и профессиональная компетентность руководителя в управлении конфликтами. Этика взаимоотношений в разрешении делового конфликта.
 53. Особенности переговорного процесса, требования к взаимоотношениям сторон, методы ведения переговоров
 54. Основные положения Федерального закона № 193 от 27.07.2010 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания для очной и заочной формам обучения:

25 - 30 баллов «отлично» 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 или допущены не принципиальные неточности и ошибки;

17-24 баллов («хорошо») 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 («удовлетворительно») 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;

1-9 баллов («неудовлетворительно») 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.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Баллы, полученные при сдаче экзамена, суммируются с баллами, полученными в течение учебного семестра.

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

- «отлично» – от 80 до 100 (110 баллов, включая 10 поощрительных баллов);
- «хорошо» – от 60 до 79 баллов;
- «удовлетворительно» – от 45 до 59 баллов;
- «неудовлетворительно» – менее 45 баллов.

4.3 Рейтинг-план дисциплины

Конфликтология в управлении

Направление 38.03.01 Экономика, профиль: «Региональная экономика и

политика»,
курс 1, семестр 1

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	баллы		
			Мин.	Макс.	
Модуль 1.					
Текущий контроль					
1	Аудиторная работа	1	2	0	2
2	Индивидуальные задания	3	1	0	3
Рубежный контроль					
1	Тест	10	1	0	10
Модуль 2.					
Текущий контроль:					
1	Аудиторная работа	1	2	0	2
2	Индивидуальные задания	3	2	0	6
3	Групповое задание	3	3	0	9
Рубежный контроль					
1	Тест	10	1	0	10
Модуль 3.					
Текущий контроль					
1	Аудиторная работа	1	1	0	1
2	Индивидуальные задания	3	1	0	3
3	Групповое задание	3	3	0	9
4	Практическое задание	5	1	0	5
Рубежный контроль					
1	Контрольная работа	10	1	0	10
Поощрительные баллы					
1	Публикация статей /				
2	студенческая олимпиада /				
3	работа со школьниками	5	2	0	10
Посещаемость					
1	Посещение лекционных занятий			0	-6
2	Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Промежуточный контроль:					
1	экзамен			0	30

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная литература:

1. Ветрова, Е.А. Экономическая конфликтология : учебно-методическое пособие / Е.А. Ветрова, Е.Е. Кабанова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа,

2018. - 356 с. Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493968> (11.10.2018)
2. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления : учебное пособие / К.В. Решетникова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158>

Дополнительная литература

3. Алексеев О.А. Конфликтология и управление: Учебное пособие. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2011. – 240 с. (для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки бакалавров «экономика» и «менеджмент») (местонахождение и доступность: БашГУ аб9 – 46 экз; чз5 – 5 экз).
4. Алексеев О.А., Ахметшина Е.К. Конфликтология социального управления трудовыми процессами в производственных организациях: Учеб.пос. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2006. – 270 с. Электрон. версия печ. публикации. — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. <URL:<https://elib.bashedu.ru/dl/read/AlekseevAhmetshinaKonfliktologi.soc.uprav.trud.processamiUsh.pos.pdf>>.
5. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392> (11.10.2018).
6. Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393> (11.10.2018).
7. Громова О.Н. Конфликтология: Курс лекций / О.Н.Громова . — М. : Тандем; ЭКМОС, 2000. — 320с. (аб.3 – 10 экз.; чз5 – 1 экз).
8. Конфликтология / А. В. Дмитриев.— М. : Гардарики, 2001 .— 320 с. (местонахождение и доступность: БашГУ аб3 – 10 экз; чз5 – 1 экз).
9. Лукаш, Ю.А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты : учебное пособие / Ю.А. Лукаш. - 2-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 101 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115081>
10. Федеральный закон № 193 от 27.07.2010 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно- библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Сайт дистанционного обучения БашГУ	sdo.bashedu.ru
5.	Справочная правовая система «Консультант плюс»	http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button
6.	Официальный сайт Арбитражного суда Республики Башкортостан	www.ufa.arbitr.ru
7.	Экономика, социология, менеджмент	www.ecsocman.edu.ru
8.	Сайт международной ассоциации конфликтологов и журнала «Конфликтология»	www.confstud.ru

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

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная

оборудования: 115 , 118		мебель, проектор beq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге
--------------------------------	--	---