



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

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «23» апреля 2020 г.
И.о. зав. кафедрой
 / Р.Ф. Гатауллин

Согласовано:
Председатель УМК института
 / Р.А. Гильмутдинова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

дисциплина **Управление трудовыми конфликтами**
вариативная

Программа специалитета

Специальность


38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация № 1

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Квалификация

экономист

Разработчик (составитель) Старший преподаватель	 /Товышева А.А.
--	---

Для приема: 2020 г.

Уфа 2020 г.

Составитель / составители: А.А. Тovyшева

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры государственного управления протокол № 9 от «23» апреля 2020 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./

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)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	5
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	5
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	10
4.3. Рейтинг-план дисциплины	29
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	29
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	29
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	29
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	30

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. основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения.	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, профессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5)	
	2. основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	способность принимать организационно-управленческие решения. (ОК-8)	
	3. значение и роль психологических методов и приемов	способность применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы. (ПК-19)	
	4. правила поведения в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время.	способность выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую медицинскую помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач. (ПК-21)	
	5. причины конфликта в межличностных отношениях и профессиональной деятельности, структуру, динамику, функции и последствия конфликта	способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-42)	
	6. методы проведения прикладных научных исследований.	способность применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты, обобщать и формулировать выводы по теме исследования. (ПК-47)	
Умения	1. применять полученные общие знания в профессиональной деятельности, межличностном общении.	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, профессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5)	
	2. использовать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	способность принимать организационно-управленческие решения. (ОК-8)	
	3. применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы	способность применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы. (ПК-19)	
	4. выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую медицинскую помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач.	способность выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую медицинскую помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач. (ПК-21)	
	5. диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и позитивного	способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-42)	

	разрешения конфликтов, разрабатывать технологические приёмы управления конфликтным процессом		
	6. применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты.	способность применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты, обобщать и формулировать выводы по теме исследования. (ПК-47)	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1. навыками толерантного поведения; навыками позитивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий.	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, профессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5)	
	2. основными положениями современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	способность принимать организационно-управленческие решения. (ОК-8)	
	3. способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.	способность применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы. (ПК-19)	
	4. опытом работы в коллективе в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время	способность выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую медицинскую помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач. (ПК-21)	
	5. навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации, навыками ведения переговоров и управления конфликтным процессом	способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. (ПК-42)	
	6. навыками обобщения и представления выводов по теме исследования	способность применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты, обобщать и формулировать выводы по теме исследования. (ПК-47)	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление трудовыми конфликтами» относится к базовой части.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5-м семестре (при заочной форме обучения на 4 курсе).

Цель изучения дисциплины «Управление трудовыми конфликтами» является приобретение студентами знаний в области управления персоналом, исследования управления трудовыми конфликтами и овладения обучающимися процессом проведения примирительных процедур на всех этапах разрешения коллективного трудового спора.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, сформированных в результате освоения студентами программы полного среднего образования, а также таких дисциплин образовательной программы по направлению подготовки 38.05.01 – «Экономическая безопасность», как «Экономическая безопасность», «Экономика организации», «Мировая экономика и международные экономические отношения», «Экономические основы противодействия коррупционной деятельности» и т.д. Эти дисциплины направлены на формирование компетенций ОК-5, ОК-8, ПК-19, ПК-21, ПК-42 и ПК-47.

Освоение дисциплины «Управление трудовыми конфликтами» служит основой для изучения дисциплин профессионального цикла, прежде всего таких, как «Профессиональная этика и служебный этикет», «Управление персоналом».

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

Содержание рабочей программы представлено в Приложении А.

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, культурные, профессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения для экзамена			
		2 («неудовлетворительно»)	3 («удовлетворительно»)	4 («хорошо»)	5 («отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения	Имеет фрагментарные знания об основных положениях современных теорий и методик анализа и разрешения.	В целом знает об основных положениях современных теорий и методик анализа и разрешения, но допускает значительные ошибки.	Знает об основных положениях современных теорий и методик анализа и разрешения, но допускает незначительные ошибки.	Демонстрирует целостные об основных положениях современных теорий и методик анализа и разрешения.
Второй этап (уровень)	Уметь применять полученные общие знания в профессиональной деятельности, межличностном общении.	Не способен применять полученные общие знания в профессиональной деятельности, межличностном общении.	В целом умеет применять полученные общие знания в профессиональной деятельности, межличностном общении, но допускает значительные ошибки.	Умеет применять полученные общие знания в профессиональной деятельности, межличностном общении, но допускает незначительные ошибки.	Умеет применять полученные общие знания в профессиональной деятельности, межличностном общении.
Третий этап (уровень)	Владеть навыками толерантного поведения; навыками позитивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий	Не владеет навыками толерантного поведения; навыками позитивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и профессиональных	Не способен систематически использовать навыки толерантного поведения; навыки позитивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и	Способен систематически применять навыки толерантного поведения; навыки позитивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и профессиональных	Способен систематически применять навыки толерантного поведения; навыки позитивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и

	с учетом этнокультурных и профессиональных различий.	различий.	конфессиональных различий.	различий, но допускает незначительные ошибки.	конфессиональных различий.
--	--	-----------	----------------------------	---	----------------------------

ОК-8: способность принимать организационно-управленческие решения.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения для экзамена			
		2 («неудовлетворительно»)	3 («удовлетворительно»)	4 («хорошо»)	5 («отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	Имеет фрагментарные знания об основных положениях современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	В целом знает основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов, но допускает значительные ошибки.	Знает основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов, но допускает незначительные ошибки.	Демонстрирует целостные знания по основным положениям современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.
Второй этап (уровень)	Уметь: использовать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	Не способен использовать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	В целом умеет использовать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов, но допускает значительные ошибки.	Умеет использовать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов, но допускает незначительные ошибки.	Умеет использовать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.
Третий этап (уровень)	Владеть: основными положениями современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	Не владеет основными положениями современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	Не способен систематически использовать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	Способен систематически применять основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов, но допускает незначительные ошибки.	Способен систематически использовать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.

ПК-19: способность применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения для экзамена			
		2 («неудовлетворительно»)	3 («удовлетворительно»)	4 («хорошо»)	5 («отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: значение и роль психологически	Имеет фрагментарные знания о значении и	В целом знает о значении и роли психологических	Знает о значении и роли психологических	Демонстрирует целостные знания о значении и роли

	х методов и приемов	роли психологических методов и приемов.	методов и приемов, но допускает значительные ошибки.	методов и приемов, но допускает незначительные ошибки.	психологических методов и приемов.
Второй этап (уровень)	Уметь: применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.	Не способен применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.	В целом умеет применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы, но допускает значительные ошибки.	Умеет применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы, но допускает незначительные ошибки.	Умеет применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.
Третий этап (уровень)	Владеть: способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.	Не владеет способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.	Не способен применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.	Способен применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы, но допускает незначительные ошибки	Способен применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы..

ПК-21: способность выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую медицинскую помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения для экзамена			
		2 («неудовлетворительно»)	3 («удовлетворительно»)	4 («хорошо»)	5 («отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать правила поведения в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время.	Имеет фрагментарные знания о правилах поведения в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время	В целом знает о правилах поведения в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, но допускает значительные ошибки.	Знает правильно о правилах поведения в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, но допускает незначительные ошибки.	Демонстрирует о правилах поведения в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время
Второй этап (уровень)	Уметь выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в	Не способен выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую	В целом умеет выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую	Умеет выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую медицинскую	Умеет выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую медицинскую

	военное время, оказывать первую медицинскую помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач.	медицинскую помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач..	медицинскую помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач, но допускает значительные ошибки.	помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач, но допускает незначительные ошибки.	помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач.
Третий этап (уровень)	Владеть опытом работы в коллективе в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время	Не владеет навыками об опыте работы в коллективе в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время.	В целом владеет об опыте работы в коллективе в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, но допускает значительные ошибки.	Владеет навыками об опыте работы в коллективе в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, но допускает незначительные ошибки.	Способен систематически применять навыки об опыте работы в коллективе в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время.

ПК-42: 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 для экзамена			
		2 («неудовлетворительно»)	3 («удовлетворительно»)	4 («хорошо»)	5 («отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать причины конфликта в межличностных отношениях и профессиональной деятельности, структуру, динамику, функции и последствия конфликта	Имеет фрагментарные знания о причинах конфликта в межличностных отношениях и профессиональной деятельности, структуру, динамику, функции и последствия конфликта	В целом знает о причинах конфликта в межличностных отношениях и профессиональной деятельности, структуру, динамику, функции и последствия конфликта, но допускает значительные ошибки.	Знает правильно о причинах конфликта в межличностных отношениях и профессиональной деятельности, структуру, динамику, функции и последствия конфликта, но допускает незначительные ошибки.	Демонстрирует о правилах и причинах конфликта в межличностных отношениях и профессиональной деятельности, структуру, динамику, функции и последствия конфликта
Второй этап (уровень)	Уметь диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения	Не способен диагностировать причины конфликта, применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и разрешения конфликтов,	В целом умеет диагностировать причины конфликта, применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и разрешения конфликтов,	Умеет диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и разрешения конфликтов,	Умеет диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и позитивного

	и позитивного разрешения конфликтов, разрабатывать технологически приёмы управления конфликтным процессом.	разрабатывать технологические приёмы управления конфликтным процессом.	разрабатывать технологические приёмы управления конфликтным процессом, но допускает значительные ошибки.	разрабатывать технологические приёмы управления конфликтным процессом, но допускает незначительные ошибки.	разрешения конфликтов, разрабатывать технологические приёмы управления конфликтным процессом.
Третий этап (уровень)	Владеть навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации, навыками ведения переговоров и управления конфликтным процессом	Не владеет навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации, навыками ведения переговоров и управления конфликтным процессом	В целом владеет установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации, навыками ведения переговоров и управления конфликтным процессом, но допускает значительные ошибки.	Владеет навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации, навыками ведения переговоров и управления конфликтным процессом, но допускает незначительные ошибки.	Способен систематически применять навыки установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации, навыками ведения переговоров и управления конфликтным процессом.

ПК-47: способность применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты, обобщать и формулировать выводы по теме исследования.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения для экзамена			
		2 («неудовлетворительно»)	3 («удовлетворительно»)	4 («хорошо»)	5 («отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать методы проведения прикладных научных исследований.	Имеет фрагментарные знания, как применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты.	В целом знает о правилах поведения как применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты.	Знает правильно о правилах поведения применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты.	Демонстрирует о правилах поведения применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты.
Второй этап (уровень)	Уметь применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты.	Не способен анализировать правила поведения, как применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты.	В целом умеет организовать и применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты, но допускает значительные ошибки.	Умеет организовать служебную деятельность и применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты, но допускает незначительные ошибки.	Умеет применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты.
Третий этап	Владеть навыками	Не владеет навыками	В целом владеет навыками	Владеет навыками обобщения и	Способен систематически

(уровень)	обобщения и представления выводов по теме исследования	обобщения и представления выводов по теме исследования	обобщения и представления выводов по теме исследования, но допускает значительные ошибки.	представления выводов по теме исследования, но допускает незначительные ошибки.	применять навыки обобщения и представления выводов по теме исследования.
-----------	--	--	---	---	--

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

Для очной формы обучения

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения	ОК-5	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	ОК-8	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	значение и роль психологических методов и приемов	ПК-19	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	правила поведения в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время.	ПК-21	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	причины конфликта в межличностных отношениях и профессиональной деятельности, структуру, динамику, функции и последствия конфликта.	ПК-42	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	методы проведения прикладных научных исследований.	ПК-47	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
2-й этап Умения	применять полученные общие знания в профессиональной деятельности, межличностном общении.	ОК-5	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	использовать основные положения современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	ОК-8	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы	ПК-19	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного	ПК-21	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа

	положения и в военное время, оказывать первую медицинскую помощь, обеспечивать личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач.		
	диагностировать причины конфликта, вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и позитивного разрешения конфликтов, разрабатывать технологические приёмы управления конфликтным процессом	ПК-42	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	применять методы проведения прикладных научных исследований, анализировать и обрабатывать их результаты	ПК-47	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
3-й этап Владения навыками	навыками толерантного поведения; навыками позитивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий.	ОК-5	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	основными положениями современных теорий и методик анализа и разрешения трудовых конфликтов.	ОК-8	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.	ПК-19	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	опытом работы в коллективе в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время	ПК-21	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации, навыками ведения переговоров и управления конфликтным процессом	ПК-42	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа
	навыками обобщения и представления выводов по теме исследования	ПК-47	семинарские занятия, тестирование, творческое задание (деловая игра), письменная контрольная работа, коллоквиум, лабораторная работа

Экзамен

Структура экзаменационного билета.

Экзаменационный билет состоит из двух вопросов 1 и 2 модулей.

Типовые экзаменационные вопросы:

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 разворачивания 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. Понятие конфликтогена, типология конфликтогенов, механизм возникновения конфликтов.
12. Понятие управления конфликтом, факторы неуправляемости.
13. Прогнозирование конфликтов как форма стратегического управления.
14. Способы предупреждения конфликтов.
15. Социальные технологии регулирования конфликтов.
16. Участие руководителя в разрешении организационных конфликтов.
17. Основные причины и формы проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, Э. Фромм, А. Адлер).
18. Внутриличностные конфликты и суицидальное поведение.
19. Регуляция, коррекция, разрешение внутриличностного конфликта.
20. Проблема посредничества в социальном конфликте.
21. Психологические методы общения и их роль в предупреждении конфликтов.
22. Юридические способы разрешения конфликтов.
23. Конструктивные технологии регулирования и разрешения конфликтов.
24. Деструктивные формы разрешения конфликтов и их последствия.
25. Конфликт в организации: содержание, признаки, динамика развития, методы разрешения.
26. Влияние типа управленческой деятельности на возникновение конфликтов в организации.
27. Социально-психологические аспекты конфликтов.
28. Влияние совместимости и срабатываемости на возникновение конфликта в производственной группе.
29. Типология и специфика конфликтов в организации.
30. Понятие стиля поведения в конфликте, его влияние на завершение противостояния.
31. Понятие группового конфликта: специфика, формы регулирования.
32. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.
33. Основные способы разрешения групповых конфликтов.
34. Последствия и функции внутригруппового конфликта
35. Структура и функции современной организации.
36. Классификация конфликтов в организации.
37. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
38. Социально-трудовые конфликты: факторы конфликтности и согласия.
39. Способы урегулирования социально-трудовых конфликтов.
40. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
41. Типологии конфликтов.
42. Конфликтная ситуация и особенности ее восприятия.
43. Стадии конфликта: зарождение; развитие; завершение.
44. Основы предупреждения конфликтов. Факторы управляемости конфликтов.
45. Стили поведения в конфликтной ситуации.

46. Переговоры как способ разрешения конфликтов: необходимые условия; динамика; правила ведения; тактические приемы.
47. Переговоры как способ разрешения конфликтов: налаживание контакта; техника выслушивания. Соппротивление оппонента: причины и способы преодоления.
48. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.
49. Восприятие ситуации, особенности феномена восприятия ситуации. Осознание конфликтной ситуации.
50. Стратегия поведения людей в конфликте.
51. Основные тактики поведения оппонентов в конфликте.
52. Стили поведения в конфликте (уклонение, конфронтация, сотрудничество, приспособление, компромисс)
53. Тактика поведения в конфликте (жесткая, нейтральная, мягкая).
54. Типы конфликтных личностей. Что включает в себя конфликтоустойчивость личности?
55. Агрессивность и насилие в конфликте. Социально-психологическая природа агрессии и жестокости. Функциональная агрессия.
56. Внутриличностный конфликт: понятие, условия возникновения, формы проявления, пути и способы разрешения.
57. Предупреждение внутриличностных конфликтов. Суицид как деструктивный способ выхода из внутриличностного конфликта.

Пример экзаменационного билета:

Форма 1.4.-33

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ИСТОРИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

Дисциплина Управление трудовыми конфликтами

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

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

Зав. кафедрой государственного управления

Ф.Х. Галиев

Кафедра экономико-правового обеспечения безопасности

Критерии оценивания результатов экзамена для ОФО:

Критерии оценки (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 решении задачи. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы;

- 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;

- 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;

- 1-10 баллов выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Устанавливается следующая градация перевода оценки из многобалльной в четырехбалльную:

Экзамены:

- 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.

Критерии оценивания результатов экзамена для ЗФО:

Оценка «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 решении задачи. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы;

Оценка «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;

Оценка «удовлетворительно» 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;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Типовые тестовые задания

При изучении дисциплины используются тестовые задания закрытого типа. Каждое тестовое задание включает вопрос и варианты ответов к нему. Тестирование выполняется в письменной форме. Необходимо выбрать один ответ из предложенных вариантов.

Выберите правильный ответ:

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.

ВАРИАНТ 2

Тестовое задание № 1

1. Конфликт в переводе с латинского означает:

- а) соглашение;
- б) столкновение;
- в) существование;
- г) спор.

Тестовое задание № 2

Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:

- а) конфликтными отношениями;
- б) конфликтной ситуацией;
- в) инцидентом.

Тестовое задание № 3

По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):

- а) межличностные;
- б) межгрупповые;
- в) классовые;
- г) межгосударственные;

- д) межнациональные;
- е) внутриличностные.

Тестовое задание № 4

Основными моделями поведения личности в конфликте являются (исключите лишнее):

- а) конструктивная модель;
- б) деструктивная;
- в) конформистская;
- г) нонконформистская.

Тестовое задание № 5

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

- а) переговорный процесс;
- б) сотрудничество;
- в) компромисс;
- г) уступка.

Тестовые задания по разделу 2 «Методы разрешения конфликтов в организациях»

ВАРИАНТ 1

Тестовое задание № 1

Конфликтная ситуация — это:

- а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- г) причина конфликта;
- д) этап развития конфликта.

Тестовое задание № 2

Причина конфликта – это:

- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт.

Тестовое задание № 3

Конфликтогены – это:

- а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
- б) проявления конфликта;
- в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
- г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;
- д) поведенческие реакции личности в конфликте.

Тестовое задание № 4

К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: «Приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка»:

- а) снисходительное отношение;
- б) негативное отношение;
- в) менторские отношения;
- г) нарушение этики;
- д) нечестность и неискренность.

Тестовое задание № 5

Управление конфликтами — это:

- а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

ВАРИАНТ 2

Тестовое задание № 1

Формами проявления внутриличностных конфликтов являются:

- а) неврастения, эйфория, сублимация, идеализация, номадизм, рационализация;
- б) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализация;
- в) неврастения, эйфория, идеализация, проекция, рационализация, вытеснение;
- г) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, переориентация;
- д) компромисс, уход, переориентация, сублимация, идеализация, вытеснение.

Тестовое задание № 2

К групповым конфликтам относятся конфликты:

- а) личность – группа;
- б) группа – группа;
- в) личность – группа и группа – группа;
- г) руководитель – коллектив;
- д) микрогруппа – микрогруппа внутри коллектива.

Тестовое задание № 3

Конфликт в организации – это:

- а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
- в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- г) конфликты между различными структурными элементами организации;
- д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.

Тестовое задание № 4

Что является универсальным источником всех экономических конфликтов:

- а) нехватка средств к существованию
- б) деньги

в) престиж

г) власть

Тестовое задание № 5

Стратегические методы разрешения конфликта:

а) планирование социального развития;

б) конкретные требования к работе каждого;

в) система поощрения за инициативу;

г) добросовестность;

Критерии оценивания:

Один тестовый вопрос:

- 1 балл выставляется студенту, если ответ правильный;

- 0 баллов выставляется студенту, если ответ неправильный.

Вопросы для семинаров для ОФО

Одной из активных форм учебных занятий являются семинары, целью проведения которых является – углубление, систематизация и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекции или в процессе самостоятельной работы, анализ проблемных вопросов, обмен опытом, контроль знаний. Семинарские занятия строятся на основе живого творческого обсуждения, дискуссии по рассматриваемой тематике.

1. Особенности протекания политического конфликта в России
2. Искусство управления организационными конфликтами в Японии
3. Причины возникновения конфликтов в организации
4. Психологический анализ конфликта между руководителем и сотрудниками
5. Влияние стиля руководства на конфликтность организации.
6. Организационная культура как фактор предупреждения конфликтов в коллективе
7. Межнациональный конфликт и его особенности
8. Влияние задач руководителя на выбор стратегии поведения в конфликтной ситуации
9. Социальные предрассудки как источник конфликтов
10. Возможности руководителя в предупреждении и разрешении конфликтов в организации
11. Психологические аспекты переговорного процесса
12. Предпринимательская культура, как фактор преодоления конфликтов между бизнесом и обществом
13. Гендерные различия в поведении во время конфликта
14. Влияние средств массовой информации на рост конфликтности в обществе
15. Социально-психологические причины роста конфликтности человека
16. Психологический анализ способов разрешения конфликтов
17. Психология социальных конфликтов
18. Возможности социально-психологического тренинга в решении организационного конфликта
19. Психологическая диагностика конфликтности в организации
20. Служба психологической помощи сотрудникам в организации
21. Переговорный процесс : специфика, организация.

Критерии оценивания:

Один вопрос семинарского занятия

- 0 баллов – нет ответа;

- 2,5 балла – ответ неполный;

- 5 баллов - ответ полный.

Типовые задания для письменной контрольной работы для ОФО, ЗФО

Цель проведения письменной контрольной работы – оценка уровня владения базовой профессиональной терминологией в сфере внешнеэкономической деятельности. Контрольная работа проводится в письменной форме.

Примеры заданий

1. Понятие конфликта. Структура конфликта: субъект, участники, объект. Конфликтная ситуация и инцидент.

2. Функции конфликта (позитивные и негативные) 3. Проблема конфликта в социологической теории

4. Психологические теории агрессивности человека и общества 5. Характеристика основных стадий развития конфликта

6. Психологическое управление конфликтами

7. Психодиагностика конфликтности личности

8. Основные источники конфликтов между руководителем и подчиненными

9. Типология конфликтных личностей

10. Сไตล์ руководства, как фактор возникновения конфликтов

11. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Сетка Томаса-Киллменна

12. Плюсы и минусы стратегии «компромисса»

13. Плюсы и минусы стратегии «избегания»

14. Плюсы и минусы стратегии «приспособления»

15. Плюсы и минусы стратегии «соперничества»

16. Плюсы и минусы стратегии «сотрудничества»

17. Разрешение конфликта: модели, стили, методы

18. Варианты конструктивного решения конфликта

19. Варианты деструктивного решения конфликта

20. Внутриличностный конфликт и способы его разрешения

21. Варианты предупреждения служебных конфликтов

22. Технология предупреждения конфликтов методом создания "социокритической массы" в коллективе.

23. Психология участников конфликта

24. Самоконтроль в конфликтной ситуации

25. Психологические методы разрешения конфликтной ситуации

26. Типы участия третьей стороны в разрешении конфликта

27. Функции посредника

28. Этапы деятельности посредника

29. Переговорный процесс.

Критерии оценки письменных контрольных работ для студентов ОФО

- 0 баллов выставляется студенту, если он не владеет содержанием контрольной работы;

- 1 баллов выставляется студенту, если он частично владеет содержанием контрольной работы;

- 2-3 баллов выставляется студенту, если он владеет содержанием контрольной работы, но не может объяснить полученные результаты;

- 4-5 баллов выставляется студенту, если он владеет содержанием контрольной работы, может объяснить полученные результаты.

Критерии оценки письменных контрольных работ для студентов ЗФО:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент полностью раскрыл вопрос, без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл вопрос, однако допущены некоторые неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на вопрос студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Теоретический вопрос в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на вопрос свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Выполнение творческого задания (деловая игра) для ОФО

Деловая игра - форма и метод обучения, в которой моделируются предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности. Предназначена для отработки профессиональных умений и навыков. В деловой игре разворачивается квазипрофессиональная деятельность обучающихся на имитационно-игровой модели, отражающей содержание, технологии и динамику профессиональной деятельности специалистов, ее целостных фрагментов.

Темы деловых игр.

Игровая ситуация 1.

1. Муниципальный отдел по аренде и использованию земли возглавляет некий чиновник. Отдел получил распоряжение соответствующих городских властей, запрещающее использование детских, спортивных, игровых и иных площадок для каких-либо других целей (например, застройки, организации автостоянок и др.). Однако непосредственный начальник чиновника интерпретирует полученное распоряжение по-своему и требует от чиновника дать соответствующие указания на ликвидацию некой детской площадки. Чиновник начинает выполнять указание начальника.

2. В это же время к чиновнику на прием приходят посетители: представитель общественности, который требует соблюдения закона и восстановления детской площадки; проситель, предлагающий взятку за предоставление ему в аренду очищаемой (освобождаемой) территории; представитель местной мафии, угрожающий чиновнику расправой, если искомая территория не будет передана его людям.

3. Окончив рабочий день, чиновник идет домой и с ним происходит следующее: диалог со своей совестью по поводу того, что произошло с ним за день; разговор с женой, которая недовольна его постоянными задержками на работе ("дети без отца; жена без мужа"). В свою очередь, чиновника раздражает то, что его не понимают даже дома, в семье.

Порядок проведения игры:

1. Распределить все перечисленные роли среди студентов (роль чиновника распределяется только по желанию претендента). Назначить группу экспертов.

2. Игра начинается с разговора начальника с чиновником. Дальнейший порядок игры описан в "Игровой ситуации".

3. В ходе игры участники меняются ролями, привлекаются еще не вовлеченные непосредственно игроки.

4. Высказывание экспертов и подведение итогов игры-тренинга.

Игровая ситуация 2.

"Просьба"

Инструкция: "Как много зависит от того, как попросить человека о каком-то одолжении, каким тоном, в какой обстановке, с каким настроением вы изложите свою просьбу. От этого по существу зависит – "быть или не быть". А между тем, существует

совсем небольшое количество приемов, которые могут значительно повысить вероятность выполнения вашей просьбы. Ну, давайте попробуем.

Выберите себе партнера и пока, в порядке шутки, попросите его о чем-нибудь. Попросите у него на время, например, очки, авторучку. Можно что-то более существенное, можно попросить о каком-то одолжении с его стороны, но все зависит от той формы, в которой вы изложите свою просьбу. Собеседники всегда ценят тактичность, дипломатичность, а также оригинальность и находчивость. Трудно отказать в просьбе, если она исходит от друга, а ведь можно создать дружеское расположение к себе и у совсем незнакомого человека. Если ваша просьба будет начинаться с комплимента, упоминания заслуг того, к кому вы обращаетесь, его авторитета и значимости, ваши шансы повышаются. Это, конечно, размягчит сердце партнера. Известно, что когда к мужчине обращается с просьбой женщина, можно ожидать большего успеха. Если за просьбой следует тут же, еще до получения ответа, косвенная признательность, благодарность за предстоящую услугу, уже трудно отказать. Итак, давайте попробуем. Выберите себе партнера, подойдите к нему, присядьте рядом и попробуйте, может быть, начиная издали, попросить у него что-нибудь. Пожалуйста, начали. Теперь просьба каждому - подойти к ведущему со своими трофеями. Разумеется, их придется вернуть, но первенство все равно сохранится за тем, кто набрал больше всего трофеев".

Игровая ситуация 3.

"Нахал"

Инструкция: "Ну, бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то "влезает"! Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить свое возмущение и негодование. Да и не всяким словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Пожалуйста, разбейтесь на пары. В каждой паре партнер слева – добросовестно стоит в очереди. "Нахал" заходит справа. Пожалуйста, отреагируйте экспромтом, да так, чтобы было не повадно. Начали!

Теперь, давайте поменяемся ролями. Теперь нахал будет заходить слева, правые игроки каждой пары должны отреагировать. Начали. Спасибо. Ну, а теперь, давайте устроим конкурс на лучший ответ в данной ситуации. Пожалуйста, ведущий, организуйте это соревнование и оцените самого находчивого игрока этого соревнования. Ведущий, пожалуйста! Спасибо. На этом игра закончена.

Игровая ситуация 4.

"Польза от ошибок"

Инструкция: "Кто не ошибается? Разве, что тот, кто ничего не делает. Всем нам, так или иначе, приходилось ошибаться, изменять свою точку зрения. Но как нелегко признавать свои собственные ошибки, особенно когда это нужно делать на людях. Но жизнь есть жизнь. Надо уметь достойно признавать себя на каком-то этапе побежденным, чтобы в следующий раз избежать этих ошибок. Надо уметь показать и другим пример. Пожалуйста, задумайтесь все на несколько секунд, припомните самокритично, какие были самые существенные ошибки в вашей жизни. Представьте себе, что вы вернулись в то старое время, и вот сейчас вы в преддверии совершения этой ошибки. Конечно, задним числом все кажется иначе. И то, что это была ошибка, ясно только сейчас. Но все же как бы вы поступили, если бы с сегодняшним багажом опыта вы вернулись в прошлое? В тот самый момент, когда вы находитесь в преддверии той самой ошибки. Что бы вы сказали окружающим?"

Представьте себе ситуацию, когда можно было поставить вопрос иначе. Итак, ваша речь в ситуации, в присутствии тех лиц, когда можно было избежать ошибки. Проговорите это в течение одной минуты мысленно, с закрытыми глазами. Затем все желающие смогут поднять руку и рассказать о своем печальном опыте, а также о том, как бы вы сейчас повели

себя в той ситуации. Итак, для мысленной подготовки вам дается одна минута. Начали! Минута закончилась. Сейчас желающие поднимают руку, берут слово. Начали! Спасибо. Теперь давайте обсудим наши впечатления".

Игровая ситуация 5.

"Репетиция поведения"

Инструкция: "Вспомните, какие случаи общения с другими людьми вызывают у вас трудности? Может быть, вам придет в голову какой-то самый неприятный и неловкий для вас случай. Подумайте.

Сейчас у вас будет возможность вернуться в прошлое и попытаться выйти из этой ситуации с честью, и, что самое главное, найти для вас оптимальное поведение в такого рода ситуациях. Для начала, объединитесь, пожалуйста, в небольшие группы, по 4 – 6 человек. В каждой подгруппе расскажите по очереди свои случаи партнерам. После того, как все рассказы будут выслушаны, решите в каждой группе, какой из случаев наиболее эмоционально заряжен, требует внимания и помощи.

С другой стороны, это должен быть эпизод, удобный для сценической постановки. Решайте, просим вас. А сейчас, в каждой группе, автор выбранного эпизода становится режиссером своей истории и исполнителем главной роли. На другие роли он назначает партнеров из группы. В задачу режиссера входит постановка двух эпизодов.

Один – это неудачный эпизод, имевший место в реальности. Лучше всего, если это будет комедия, где все происходящее можно довести до гротеска и пародии. Другой эпизод – это удачное решение ситуации. Решение должно быть вашим собственным, но перед постановкой посоветуйтесь с партнерами. Они могут вам дать ценные советы. Итак, 20 минут на подготовку.

Приступим к просмотру сценических работ. Пожалуйста. Поздравляем группу-победительницу. В заключение обсудим уже в кругу всех участников игры, какие победы вам удалось одержать внутри себя? Что вам в этом помогло?

Игровая ситуация 6.

"Техника вежливого отказа"

Инструкция: "Предположим, к вам пришел рекламный агент с целью вынудить вас что-нибудь купить или еще с каким-то подобным навязчивым намерением. Вы торопитесь и, кроме того, совершенно не заинтересованы в том, что вам предлагается. Как быть? Выгнать – не удобно... А время идет... Рекламный агент специально обучен, действует расчетливо, используя все ваши слабые стороны. Нужно как-то решить эту проблему.

У вас три цели: 1. Не потерять время.

2. Не выйти из себя.

3. Не поддаться на уговоры.

Предлагаем вам поиграть в эту игру в парах. Объединитесь, пожалуйста, в пары.

Один из вас – рекламный агент, другой – сопротивляющийся клиент. Стратегия агента: всеми способами пытаться "зацепить клиента", не давать ему возможность повторять один и тот же "заезженный отказ", пытаться тем или иным способом переиграть его. Стратегия клиента: отвечать таким образом, чтобы в ответе прозвучало "да" человеку: "Вы очень любезны", "Вы так внимательны и добры", и "нет" делу: "Спасибо, но я в этом не заинтересован". При попытках агента расширить каким-либо образом круг обсуждаемых проблем, чтобы все-таки навязать свою "игру" - применяется "принцип заезженной пластинки": что бы ни говорил человек, ему с неизменной вежливостью повторяется одна и та же фраза, например: "Спасибо, но меня это не интересует". Если коротко, то схема поведения клиента может быть сведена к трем пунктам:

1. Что вам надо?

2. Спасибо, вы очень любезны.

3. "Заезженная пластинка".

Итак, попробуйте провести первый раунд этой игры.

Во втором раунде поменяйтесь местами: пусть клиент станет агентом и наоборот".

Игровая ситуация 7.

"Внутренний голос"

Участники делятся на две команды. Одна команда сидит по кругу, другая – стоит вокруг сидящей команды. Стоящий участник является "внутренним голосом" сидящего. Сидящие ведут между собой беседу. Стоящие слушают. Затем тренер прерывает беседу и просит стоящих сказать по очереди, что на самом деле думает сидящий человек.

Перед началом игры дается *инструкция*: "Положи руки на плечи сидящего и попытайся прочувствовать того, чьим "внутренним голосом" ты будешь". Опрос ведется по очереди или выборочно. Затем игроки меняются местами. "Внутренний голос" становится "внешним". В конце игры каждый высказывается о том, насколько верным был его "внутренний голос".

Игровая ситуация 8.

"Проталкивание в автобусе"

Все участники встают спиной друг к другу, а один участник должен протискиваться между ними, как в автобусе. Затем у него спрашивают, какое было к нему отношение, какие чувства испытывал..

Игровая ситуация 9.

"Я – идеал". (*Реквизит: листы бумаги и ручки*)

Инструкция: "Эта игра для углубления взаимопонимания с партнером, а также для лучшего понимания самого себя. Для начала, объединитесь, пожалуйста, в пары. Сначала каждому участнику предлагается нарисовать свой автопортрет в любой манере (символической, сюрреалистической, карикатурной и т. п.). Ничего страшного, если вы совсем не умеете рисовать. Рисуйте, как дети, лишь бы вы сами могли объяснить, что у вас изображено (в случае сложных символических рисунков, вы специально объясните партнеру, что к чему). Кроме себя надо изобразить все, что бы вы хотели видеть рядом с собой. Это могут быть дети, животные, деревья, дома, звезды и т.п. После того, как автопортрет будет готов, переверните листок на другую сторону и изобразите там "Я-идеал", то есть такого себя, каким бы вы хотели быть в идеале и что бы вас там окружало, (на листках надо специально отметить, где "Я-реальное", а где "Я-идеал").

Обменяйтесь, пожалуйста листками. Теперь задание каждому: рассмотрите внимательно оба рисунка вашего партнера. Затем по очереди рассказывайте друг другу, как бы вы себя чувствовали, если бы оказались на месте автора внутри этих рисунков. Рассказ ведется от первого лица. Нужно постараться выразить максимально подробно все свои мысли, чувства, впечатления, возникающие у вас при проникновении в мир рисунков партнера. Пожалуйста, начали".

После того, как рассказ выслушан, рисунок возвращается его автору, и тут уже сам автор должен рассказать от своего лица, что он вложил в эти рисунки, что чувствовал и что имел в виду.

В заключение игры партнеры дарят друг другу рисунки, а идеалы оставляют у себя в душе.

Игровая ситуация 10.

"Мои сильные стороны"

Инструкция: "Все садятся в круг. Каждый член группы в течение 2 минут должен рассказать о своих сильных сторонах; о том, что он любит, ценит и принимает в себе; о том, что дает ему чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Важно, чтобы говорящий не "брал в кавычки" свои слова, не умалял своих достоинств, не

критиковал себя, не говорил о своих ошибках и недостатках. Это упражнение направлено и на умение мыслить о себе в положительном ключе"

Если человек говорит о себе меньше 2 минут, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что остальные члены группы остаются только слушателями, не могут высказаться, уточнять детали, просить доказательств или разъяснений. Может быть, значительная часть этого времени пройдет в молчании. Ведущий может, если он почувствует в этом смысл, спросить молчащего: "А еще какие-нибудь свои сильные стороны ты не мог бы назвать?" По истечении 2 минут начинает высказываться следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступающего, и так, пока не выскажутся все по очереди.

Коллоквиум

Вопросы коллоквиума:

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. Классификация конфликтов в организации.
7. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
8. Социально-трудовые конфликты: факторы конфликтности и согласия.
9. Способы урегулирования социально-трудовых конфликтов.
10. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
11. Типологии конфликтов.
12. Конфликтная ситуация и особенности ее восприятия.
13. Стадии конфликта: зарождение; развитие; завершение.
14. Основы предупреждения конфликтов. Факторы управляемости конфликтов.
15. Стили поведения в конфликтной ситуации.
16. Переговоры как способ разрешения конфликтов: необходимые условия; динамика; правила ведения; тактические приемы.
17. Переговоры как способ разрешения конфликтов: налаживание контакта; техника выслушивания. Сопротивление оппонента: причины и способы преодоления.
18. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.
19. Восприятие ситуации, особенности феномена восприятия ситуации. Осознание конфликтной ситуации.
20. Стратегия поведения людей в конфликте.

Критерии оценки модульных работ

Структура работы	Критерии оценки	Распределение баллов
Модуль 1.		
Один тестовый вопрос (15 вопросов)	Нет ответа / Неполный ответ / Полный ответ	0/0,5/1
Модуль 2.		
КСР	<p>оценка «5»: работа выполнена в полном объеме и изложена грамотным языком в определенной логической последовательности с точным использованием специализированной терминологии; показано уверенное владение прикладными программами.</p> <p>оценка «4»: работа выполнена в полном объеме, но имеет один из недостатков: в работе допущены один-два недочета при</p>	5/10/15

	освещении основного содержания ответа; нет определенной логической последовательности, неточно используется специализированная терминология; оценка «3»: 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.	
Один вопрос коллоквиума (10 вопросов)	Нет ответа / Неполный ответ / Полный ответ	0/0,5/1

4.3 Рейтинг-план дисциплины

Рейтинг–план дисциплины представлен в приложении Б.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная литература:

1. Акмаева Р. И. , Менеджмент[Электронный ресурс]: учебник/ Р. И. Акмаева , Н. Ш. Епифанова ..-М.: Учебники и учебные пособия для ВУЗов, 2018- 442 с.- Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=491959
2. Дафт, Р. Менеджмент: учебник / Р. Дафт. - 10-е изд. - СПб: Питер, 2014 - 656 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=491959

Дополнительная учебная литература:

- 1 Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 208 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=496191&sr=1
- 2 Фомичев, А.Н. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / А.Н. Фомичев. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 468с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=496068&sr=1
- 3 Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник / П.А. Михненко. - 4-е изд., стер. - Москва : Университет «Синергия», 2018. - 520 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=490881&sr=1
- 4 Стратегический менеджмент : учебник / П.А. Михненко, Т.А. Волкова, А.Л. Дрондин, А.В. Вегера ; под ред. П.А. Михненко. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 305 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=455434&sr=1
- 5 Фомичев, А.Н. Риск-менеджмент : учебник / А.Н. Фомичев. - 4-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 372 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453893&sr=1

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

- Президент РФ - <http://www.kremlin.ru/>
- Министерство экономического развития РФ – www.economy.gov.ru

- Министерство финансов РФ – www.minfin.ru
- Центральный банк Российской Федерации - www.cbr.ru
- Статистический Портал StatSoft- <http://www.statsoft.ru/home/portal/>
- Словари и энциклопедии On-Line- <http://www.dic.academic.ru>
- Электронная библиотечная система БашГУ – www.bashlib.ru
- Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» - <https://elib.bashedu.ru/>
- Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - <https://biblioclub.ru/>
- Электронная библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
- Справочная правовая система «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant-plus.ru>

Профессиональные базы данных

1. Универсальная Базы данных EastView (доступ к электронным научным журналам) - <https://dlib.eastview.com/browse>
2. Научная электронная библиотека - elibrary.ru (доступ к электронным научным журналам) - https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp

Программное обеспечение:

- Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор №104 от 17.06.2013 г.

Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition. Лицензия Бессрочная. Договор №114 от 12.11.2014 г.

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>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 403 (гуманитарный корпус), аудитория № 405 (гуманитарный корпус), № 413 (гуманитарный корпус), аудитория № 415 (гуманитарный корпус), аудитория № 416 (гуманитарный корпус), аудитория № 418 (гуманитарный корпус), аудитория № 419 (гуманитарный корпус), № 515 (гуманитарный корпус), аудитория № 516 (гуманитарный корпус),</p> <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 608 (гуманитарный корпус), аудитория № 609(гуманитарный корпус), аудитория № 610 класс деловых игр (гуманитарный корпус),аудитория № 404</p>	<p>Лекции, практические занятия, лабораторные работы, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация</p>	<p>Аудитория № 403 Учебная мебель, доска, Мультимедийный-проектор Panasonic PT-LB78VE – 1 шт., Экран настенный Classic Norma 244*183 – 1 шт., учебно-наглядные пособия.</p> <p>Аудитория № 404 Учебная мебель, компьютеры - 15 шт.</p> <p>Аудитория № 405 Учебная мебель, доска, вокальные радиомикрофоны AKG WMS 40 – 2шт., Интер-ая система со встроенным короткофокусным проектором Promethean ActivBoard 387 RPO MOUNT EST -1 шт., Ком-ер встраиваемый в кафедру INTEL Core i3-4150/DDr3 4 Gb/HDD, Экран настенный Draper Luma AV(1:1) 96/96”244*244MV (XT1000E) -1 шт., Настольный интерактивный дисплей , ActivPanel 21S – 1 шт. , Матричный коммутатор сигналов интерфейса HDMI SMPRO 4H4H – 1 шт. , Мультимедиа-проектор Panasonic PT-EW640E - 1 шт., Двухполосный настенный громкоговоритель 20Вт/100В цвет белый(MASK4T-W)(белый) -6 шт., Петличный радиомикрофон AKG WMS45 – 1 шт. , Терминал видео конференц-связи LifeSize Icon 600 Camera 10x Phone 2nd Generation – 1 шт., Экран настенный Draper Luma AV(1:1) 96/96”244*244MV (XT1000E) -1 шт.</p> <p>Аудитория № 413 Учебная мебель, доска, Двухполосный настенный громкоговоритель 20Вт/100В цвет белый (MASK4T-W) – 6 шт., Микшер-усилитель 120Вт АРАРТ МА1225 – 1 шт.</p> <p>Аудитория № 415 Учебная мебель, Двухполосный настенный громкоговоритель 20Вт/100В цвет белый (MASK4T-W) – 2 шт., Интерактивная доска SMART с проектором V25,</p>

<p>(компьютерный класс) (гуманитарный корпус), аудитория № 420 (компьютерный класс) (гуманитарный корпус). 3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: аудитория № 608 (гуманитарный корпус), аудитория № 609 (гуманитарный корпус), аудитория № 610 (гуманитарный корпус), 4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 608 (гуманитарный корпус), аудитория № 609 (гуманитарный корпус), аудитория № 610 (гуманитарный корпус), 5. помещения для самостоятельной работы: аудитория № 613, читальный зал ауд.402, (гуманитарный корпус). 6. помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: аудитория № 523 (гуманитарный корпус)</p>		<p>Микшер-усилитель 120Вт АРАРТ МА1225 – 1 шт. Аудитория № 416 Учебная мебель, доска, Проектор Optoma Ex542 i- 1 шт., Экран настенный Dinon – 1 шт. Аудитория № 418 Учебная мебель, доска, Экран настенный Lumien Master Pikturе 153*203 Matte White Fiber Clas(белый корпус) – 1 шт., Проектор Optoma Ex542 i - 1 шт. Аудитория № 419 Учебная мебель, Проектор Optoma Ex542 i – 1 шт., Экран настенный Dinon – 1 шт. Аудитория № 420 Учебная мебель, моноблоки стационарные 15 шт. Аудитория № 509 Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование. Аудитория № 510 Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование. Аудитория № 515 Учебная мебель, доска, терминал видео конференц-связи LifeSize Icon 600-камера, интер-ая система со встроенным короткофокусным проектором Promethean ActivBoard 387 RPO MOUNT EST, профессиональный LCD дисплей Flame 42ST, настольный интерактивный дисплей SMART Podium SP518 с ПО SMART Notebook, матричный коммутатор сигналов интерфейса HDMI CМPRO 4Н4Н, интер-ая напольная кафедра докладчика, ком-ер встраиваемый в кафедру INTEL Core i3-4150/DDr3 4 Gb/HDD 1TB/DVD- RW/Therm altake VL520B1N2E 220W/Win8Pro64, стол, трибуна, кресла секционные последующих рядов с пюпитром. Аудитория № 516 Учебная мебель, доска, кресла секционные последующих рядов с пюпитром. Аудитория № 608 Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование. Аудитория № 609 Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование. Аудитория № 610 Учебная мебель, доска, учебно-наглядные пособия, LED Телевизор TCLL55P6 USBLACK – 1 шт., кронштейн для телевизора NBP 5 – 1 шт., Кабель HDMI (m)- HDH(m)ver 14,10м Аудитория № 621 Учебная мебель, доска Читальный зал Учебная мебель, стенд по пожарной безопасности, моноблоки стационарные – 5 шт, принтер – 1 шт., сканер – 1 шт. Библиотека Стол компьютерный, шкаф, стул для посетителей, стеллажи Аудитория № 613 Учебная мебель, доска, моноблок стационарный – 15 шт. Аудитория № 523 Стол, стул, шкаф-стеллаж, мобильное мультимедийное оборудование – проектор, ноутбук, экран переносной. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition. Бессрочная. Договор №104 от 17.06.2013 г. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL</p>
--	--	---

		AcademicEdition. Бессрочная. Договор №114 от 12.11.2014 г. 3. Справочная правовая система Консультант Плюс. Договор №28826.
--	--	---

Приложение А

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ИСТОРИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ дисциплины Управление трудовыми конфликтами

Вид работы	Объем дисциплины		
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения	
	5 семестр	7 семестр	8 семестр
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4 ЗЕТ / 144 часа	2 ЗЕТ / 72 часа	2 ЗЕТ / 72 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	55,2	10	3,7
лекций	18	4	-
практических / семинарских	32	6	2
лабораторная работа (ЛР)	4	-	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2	-	1,7
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	63	62	61
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	25,8	-	7,8

для очной формы обучения

№	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	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	<i>Конфликтология в системе наук.</i> Принцип познания. Принцип всеобщей связи. Принцип детерминизм. Принцип развития. Принцип системного подхода. Принцип социально-деятельностного контекста. Принцип личностного подхода. Принцип дополнительности. Методы исследования других наук. Социология и психология как основа конфликтологии.	2	-	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям. Выполнение творческого задания (деловая игра).	Тесты Семинарское занятие Выполнение творческого задания (деловая игра)
2	<i>Определение понятия «Конфликт».</i> Конфликт, как социальная взаимосвязь личностей во внутренней среде предприятия. Понятие, определение, виды конфликта. Роль конфликта.	2	2	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям. Выполнение практической работы.	Тесты Семинарское занятие Выполнение практической работы
3	<i>Классификация видов конфликтных явлений.</i> Межиндивидуальные конфликты. Межгрупповые конфликты. Конфликты между ассоциациями (партиями). Внутри- и межинституциональные	2	2	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы. Подготовка к тестированию. Выполнение письменной контрольной работы.	Тесты Выполнение письменной контрольной работы

	конфликты. Конфликты между секторами общественного разделения труда. Конфликты между государственными образованиями. Конфликт между культурами или типами культур							
4	<i>Основные этапы развития конфликтологии. Конфликтология в России.</i> Донаучный этап Монодисциплинарный этап. Междисциплинарный этап. Особенности развития конфликтологии в России.	2	2	2	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям. Выполнение творческого задания (деловая игра).	Тесты Семинарское занятие Выполнение творческого задания (деловая игра)
5	<i>Современное понимание конфликта.</i> Психоаналитический подход. Социотропное направление исследований конфликта. Этологическое направление исследований конфликта. Теория групповой динамики. Фрустрационно – агрессивное направление исследований конфликта. Поведенческое направление исследований конфликта. Социометрическое направление исследований конфликта. Интеракционистское направление исследований конфликта	2	2	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям. Выполнение практической работы.	Тесты Семинарское занятие Выполнение практической работы
6	<i>Типология конфликта.</i> Типология конфликтов по количеству участников. Типология конфликтов по длительности. Типология конфликтов по причинам возникновения. Типология социальных	2	2	-	4	1-5 1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы. Выполнение письменной контрольной работы.	Тесты Выполнение письменной контрольной работы

	конфликтов. Типология политических конфликтов.							
7	<i>Функции конфликта.</i> Явные функции конфликта. Скрытые (латентные) функции конфликта. Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта.	2	2	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Выполнение творческого задания (деловая игра)	Тесты Выполнение творческого задания (деловая игра)
8	<i>Динамика конфликта.</i> Латентный период. Проявление конфликта. Активный период. Послеконфликтный период.	2	2	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям. Выполнение практической работы.	Тесты Семинарское занятие Выполнение практической работы
9	<i>Основные этапы конфликта.</i> Предконфликтное состояние. возникновение объективной конфликтной ситуации. (зарождение конфликта). Осознание конфликтной ситуации. Начало открытого конфликтного взаимодействия. Развитие открытого конфликта. Разрешение конфликта или углубление конфликтной ситуации.	2	2	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы. Подготовка к тестированию. Выполнение письменной контрольной работы.	Тесты Семинарское занятие Выполнение письменной контрольной работы
10	<i>Стратегии поведения в конфликте.</i> Избегание или уход. Приспособление. Соперничество или конкуренция. Компромисс. Сотрудничество.	2	2	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям.	Тесты Семинарское занятие
11	<i>Типы конфликтных личностей</i> Демонстративный тип. Ригидный тип. Сверхточный тип. Неуправляемый тип. Бесконфликтный тип.	-	2	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям.	Тесты Семинарское занятие
12	<i>Специфика основных типов</i>	-	2	2	4	1-2	Самостоятельное изучение	Тесты

	<i>конфликтов в организации (по составу сторон).</i> Внутриличностные конфликты в организации. Межличностные конфликты в организации. Конфликты «Личность-группа».					(основная), 1-5 (дополнительная)	рекомендуемой основной и дополнительной литературы. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям.	Семинарское занятие
13	<i>Типология конфликтов в организации по причинам и источникам.</i> Структурные конфликты. Инновационные конфликты. Позиционные конфликты. Конфликты справедливости. Ресурсные конфликты. Динамические конфликты.	-	2	-	4	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям.	Тесты Семинарское занятие
14	<i>Основные понятия управления конфликтами.</i> Управление конфликтами. Урегулирование конфликта. Завершение конфликта . Разрешение конфликта. «Зрелость» конфликта.		4	-		1-5-1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы. Подготовка к тестированию и семинарским занятиям.	Тесты Семинарское занятие
15	<i>Способы и формы урегулирования конфликтов</i> Победа одной из сторон. Компромисс. Полное физическое или функциональное разведение участников. Изменение внутренней системы ценностей и интересов участников взаимодействия. Разрешение конфликта через конфронтацию к сотрудничеству. Разрушение социальной системы.	-	4	-	7	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы. Подготовка к тестированию. Выполнение письменной контрольной работы.	Тесты Выполнение письменной контрольной работы
	Всего часов	18	32	4	63			

для заочной формы обучения

№	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	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	<i>Конфликтология в системе наук.</i> Принцип познания. Принцип всеобщей связи. Принцип детерминизм. Принцип развития. Принцип системного подхода. Принцип социально-деятельностного контекста. Принцип личностного подхода. Принцип дополнительности. Методы исследования других наук. Социология и психология как основа конфликтологи.	2	-	-	-	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
2	<i>Определение понятия «Конфликт».</i> Конфликт, как социальная взаимосвязь личностей во внутренней среде предприятия. Понятие, определение, виды конфликта. Роль конфликта.	2	2	-	10	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
3	<i>Классификация видов конфликтных явлений.</i> Межиндивидуальные конфликты. Межгрупповые конфликты. Конфликты между ассоциациями (партиями). Внутри- и межинституциональные конфликты. Конфликты между секторами общественного разделения труда. Конфликты между	-	2	-	10	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию и практической работе. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение практической и контрольной работы

	государственными образованиями. Конфликт между культурами или типами культур							
4	<i>Основные этапы развития конфликтологии. Конфликтология в России.</i> Донаучный этап Монодисциплинарный этап. Междисциплинарный этап. Особенности развития конфликтологии в России.	-	2	-	10	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
5	<i>Современное понимание конфликта.</i> Психоаналитический подход. Социотропное направление исследований конфликта. Этологическое направление исследований конфликта. Теория групповой динамики. Фрустрационно – агрессивное направление исследований конфликта. Поведенческое направление исследований конфликта. Социометрическое направление исследований конфликта. Интеракционистское направление исследований конфликта	-	2	-	10	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
6	<i>Типология конфликта.</i> Типология конфликтов по количеству участников. Типология конфликтов по длительности. Типология конфликтов по причинам возникновения. Типология социальных конфликтов. Типология политических конфликтов.	-	-	-	8	1-5-1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
7	<i>Функции конфликта.</i> Явные функции конфликта. Скрытые (латентные) функции конфликта. Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта.	-	-	-	8	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию.	Тесты Выполнение контрольной работы

							Выполнение контрольной работы.	
8	<i>Динамика конфликта.</i> Латентный период. Проявление конфликта. Активный период. Послеконфликтный период.	-	-	2	8	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
9	<i>Основные этапы конфликта.</i> Предконфликтное состояние. озникновение объективной конфликтной ситуации. (зарождение конфликта). Осознание конфликтной ситуации. Начало открытого конфликтного взаимодействия. Развитие открытого конфликта. Разрешение конфликта или углубление конфликтной ситуации.	-	-	-	8	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
10	<i>Стратегии поведения в конфликте.</i> Избегание или уход. Приспособление. Соперничество или конкуренция. Компромисс. Сотрудничество.	-	-	-	8	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
11	<i>Типы конфликтных личностей</i> Демонстративный тип. Ригидный тип. Сверхточный тип. Неуправляемый тип. Бесконфликтный тип.	-	-	-	8	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
12	<i>Специфика основных типов конфликтов в организации (по составу сторон).</i> Внутриличностные конфликты в организации. Межличностные конфликты в организации. Конфликты	-	-	2	8	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной	Тесты Выполнение контрольной работы

	«Личность-группа».						работы.	
13	<i>Типология конфликтов в организации по причинам и источникам.</i> Структурные конфликты. Инновационные конфликты. Позиционные конфликты. Конфликты справедливости. Ресурсные конфликты. Динамические конфликты.	-	-	-	8	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
14	<i>Основные понятия управления конфликтами.</i> Управление конфликтами. Урегулирование конфликта. Завершение конфликта . Разрешение конфликта. «Зрелость» конфликта.	-	-	-	8	1-51-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
15	<i>Способы и формы урегулирования конфликтов</i> Победа одной из сторон. Компромисс. Полное физическое или функциональное разведение участников. Изменение внутренней системы ценностей и интересов участников взаимодействия. Разрешение конфликта через конфронтацию к сотрудничеству. Разрушение социальной системы.	-	-	-	7	1-2 (основная), 1-5 (дополнительная)	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию. Выполнение контрольной работы.	Тесты Выполнение контрольной работы
	Всего часов	4	8	4	119			

Приложение Б

**Рейтинг – план дисциплины
Управление трудовыми конфликтами**

Специальность

38.05.01 Экономическая безопасность

Курс 3, семестр 5 2017/ 2018 г.

Количество часов по учебному плану - 144 в т.ч. аудиторная работа – 54, сам. работа - 63

Преподаватель: Товышева Анна Александровна, старший преподаватель

Кафедра государственного управления ИИГУ

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1				
Текущий контроль				20
Аудиторная работа				
1. Семинарское занятие	2	5	0	10
2. Практическая работа	5	1	0	20
3. Творческое задание (доклад/деловая игра)	5	1	0	10
Рубежный контроль				15
1. Тестовые задания	1	10	0	10
2. Письменная контрольная работа	1	2	0	20
Всего по 1 модулю				35
Модуль 2				
Текущий контроль				20
Аудиторная работа				
1. Семинарское занятие	2	5	0	5
2. Практическая работа	5	1	0	5
3. Творческое задание (доклад)	5	1	0	5
Рубежный контроль				15
1. Тестовые задания	1	10	0	10
2. Письменная контрольная работа	1	2	0	5
Всего по 2 модулю				35
Поощрительные баллы				
2. Публикация статей			0	5
3. Участие в конференции			0	5
Всего				10
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий				-6
2. Посещение практических занятий				-10
Итоговый контроль				
Экзамен				30
ВСЕГО				110 (включая 10 поощрительных)

				баллов)
--	--	--	--	---------