

АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.Б.31 «Конфликтология»

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа, из них: контакт – 56,2 ч., лекционных 18 ч., практических 36 ч.; КСР – 2 ч., ИКР – 0,2, СР – 15,8 ч.)

Цель дисциплины: Дисциплина «Конфликтология» предназначена для студентов бакалавриата «Управление персоналом». Профессиональная подготовка специалиста в сфере управления персоналом включает в себя компетентность будущего менеджера в сфере решения различного рода конфликтных ситуаций, которые являются неизбежными при работе с людьми в организации. Менеджер по персоналу должен быть вооружен знаниями по предупреждению и эффективному разрешению конфликтов в организации, он должен обладать умением конструктивно урегулировать конфликтные ситуации, вести конфликтные переговоры. Существенный акцент в данном курсе сделан на психологических моментах в рассмотрении конфликтного взаимодействия. Очень важным является сформировать у специалиста умение творчески подходить к вопросам работы с людьми с учетом общих психологических закономерностей и индивидуальных особенностей.

Целью освоения дисциплины является усвоение студентами основных знаний о сущности конфликта как социально-психологического явления, о причинах возникновения трудовых споров и конфликтов в организации; знание закономерностей анализа конфликта, его структуры и развития, знание эффективных способов предотвращения и разрешения конфликтов и умение применять на практике полученные знания в связи с профессиональными задачами в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

1. Усвоение студентами основных понятий конфликтологии; знание видов и причин возникновения трудовых споров и конфликтов в организации; усвоение знаний закономерностей анализа конфликта с точки зрения его структуры и динамики; психологических основ поведения человека в конфликте.

2. Овладение студентами знаний об основных методах профилактики конфликтов в организации, примирительных процедур при трудовых конфликтах, основных способах и технологиях эффективного разрешения конфликтов в организации

3. Овладение студентами навыком анализа конфликтов в организации, навыками применением диагностических процедур для исследования конфликтов в организации, определения индивидуально-психологических особенностей субъектов конфликтного взаимодействия, выявления конфликтных личностей.

4. Развитие способности к применению полученных знаний в профессиональной деятельности: умения на основе анализа конфликта определять эффективные способы его урегулирования, умения разработать программу по профилактике и урегулированию конфликтов в связи со спецификой конкретной организации.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина Б1.Б.31 «Конфликтология» относится к базовой части Блока1 программы обучения студентов бакалавриата «Управления персоналом». Дисциплина связана с предварительным изучением дисциплин: «Психология», «Социальная психология», «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания» и параллельно изучаемыми «Организационное поведение», «Психология управления». Освоение дисциплины имеет значение для последующего изучения дисциплины «Этика деловых отношений» и для использования в учебной и производственной практиках.

Требования к уровню освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: **ОК-6, ПК-30, ПК-32**

перечислить компетенции

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|--------|--------------------|---|--|--|--|
| | | | знать | уметь | Владеть |
| 1. | ПК-30 | Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике | <p>на уровне представлений основные классические и современные философские, социологические и психологические концепции сущности конфликта;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия и категориальный аппарат из области конфликтологии; - определение понятия «трудовой спор»; - основные виды и основные причины возникновения трудовых конфликтов; - методы анализа (структурный и динамический) конфликтов в организации; <p>знать основные направления работы менеджера по управлению конфликтами (прогнозирование, профилактика и предупреждение, управление,</p> | <p>Применять методы анализа конфликтных ситуаций (картография, структурно-динамический анализ);</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить диагностику стилей поведения в конфликте; - выявлять психологические особенности конфликтных личностей в организации; - подобрать и реализовать техники регуляции эмоционального состояния участников конфликтного взаимодействия; | <p>Навыком анализа реальных конфликтных ситуаций в организации;</p> <p>способностью на основе анализа формулировать направления работы для урегулирования конфликта, определять эффективные способы разрешения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыком диагностики конфликтов в организации и психологических аспектов конфликтного взаимодействия людей; - способностью подготовить и провести переговоры с целью урегулирования конфликта. |

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|--------|--------------------|--|--|---|--|
| | | | знать | уметь | Владеть |
| | | | урегулирование конфликтов), способы урегулирования конфликтов); знать особенности поведения человека в конфликте (стили конфликтного поведения; типы конфликтных личностей, особенности эмоционального реагирования и способы снижения эмоционального напряжения в конфликте). Знать структуру и содержание основных этапов конфликтных переговоров, способы эффективного ведения конфликтных переговоров. | | |
| 2 | ПК-32 | Умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимодействия в организации | - этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций в ходе конфликтного взаимодействия | - реализовывать технологии и методы эффективного поведения в конфликтном взаимодействии и проведения переговорного процесса (техники установления контакта, предъявления позиций, эффектив- | - способностью подготовить и провести с учетом соблюдения этических норм переговоры с целью урегулирования конфликтных отношений участников взаимодей- |

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|--------|--------------------|--|--|---|---|
| | | | знать | уметь | Владеть |
| | | | | ной аргументации, техники приведения к согласию, техники эффективного слушания) | ствия |
| 3 | ОК-6 | Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Основные источники проблемы непонимания между участниками конфликта, вызванные различиями субъективного восприятия ситуации. | Проводить анализ субъективных представлений участников конфликта | способностью учитывать специфику субъективных представлений участников конфликта в организации конструктивного поведения и урегулирования конфликта |

Основные разделы дисциплины

| № раздела | Наименование разделов | Количество часов | | | | | |
|-----------|--|------------------|------------|-----------|------------|----------|------------------------|
| | | Всего | Аудиторная | | ИКР | КСР | Самостоятельная работа |
| | | | Л | ПЗ | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | Введение в «Конфликтологию». Основные понятия конфликтологии | 8 | 2 | 4 | - | - | 2 |
| | Анализ конфликта | 23 | 4 | 14 | - | 1 | 4 |
| | Особенности поведения человека в конфликте | 16 | 4 | 8 | - | - | 4 |
| | Работа с конфликтами в организации | 25 | 8 | 10 | 0,2 | 1 | 5,8 |
| | Итого: | 72 | 18 | 36 | 0,2 | 2 | 15,8 |

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет*

Основная литература:

