

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

« 1 » \_\_\_\_\_ 2016г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.05.01 «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ»

Направление подготовки 37.04.01. Психология

Направленность (профиль):  
Психология труда и экономическая психология

Программа подготовки академическая

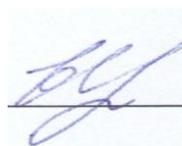
Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Психология трудовых конфликтов» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.04.01 Психология.

Программу составили:



Улько Е.В. канд. психол. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Психология трудовых конфликтов» обсуждена на заседании кафедры психологии личности и общей психологии  
протокол № 10 «06» мая 2016 г.



Заведующий кафедрой Рябикина З.И.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления  
протокол № 13 «17» мая 2016 г.



Заведующий кафедрой социальной психологии и социологии управления Дёмин А.Н.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии  
протокол № 5 «27» мая 2016 г.



Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

Рецензенты:

Верстова М.В., кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования КубГУ.

Кох М.Н., кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии ФГБОУ ВО КубГАУ.

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

**Целью** освоения дисциплины является усвоение магистрантами основных знаний о теоретических подходах к анализу трудового конфликта и конфликта в организации; формирование способности обучающегося к практической психологической работе с конфликтами в организации: умению провести диагностику и анализ конкретных конфликтных ситуаций, работать с сотрудниками организации в аспекте повышения их способности к конструктивному взаимодействию в конфликте, иметь возможность создавать программы, направленные на предупреждение, профилактику и урегулирование конфликтов в организации с применением современного психологического инструментария.

### **1.2 Задачи дисциплины.**

1. Формирование представлений об основных классических и современных теоретических подходах к сущности трудовых конфликтов и конфликтов в организации; усвоение знаний основных видов и причин возникновения трудовых конфликтов; моделей и закономерностей анализа трудового конфликта.
2. Овладение основными подходами и диагностическими процедурами исследования и анализа трудовых конфликтов, конфликтных ситуаций, психологических особенностей личности как субъекта трудового конфликта.
3. Усвоение знаний об основных методах прогнозирования и профилактики конфликтов, представление о примирительных процедурах при трудовых конфликтах, основных способах и технологиях эффективного разрешения конфликтов в организации.
4. Формирование способности применять полученные знания в практической плоскости. Развитие умений анализа конкретных конфликтных ситуаций в организации, определения эффективных способов его разрешения; умения разработки программ по профилактике и урегулированию конфликтов в связи со спецификой конкретной организации.
5. Овладение магистрантами технологиями и навыками эффективного поведения в конфликтном взаимодействии, формирование умений посреднической деятельности. Развитие готовности конструктивного поведения в конфликтных ситуациях в статусе руководителя коллективом.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Психология трудовых конфликтов» относится к дисциплинам по выбору вариативной части программы подготовки академической магистратуры, направления 37.04.01 Психология, направленности (профиль) «Психология труда и экономическая психология».

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для овладения учебной дисциплиной «Психология трудовых конфликтов» связаны с овладением обучающимися дисциплиной «Психодиагностика в научных и прикладных исследованиях».

Сформированные в ходе изучения дисциплины «Психология трудового конфликта» компетенции необходимы для освоения в последующем таких дисциплин как «Профилактика стресса и профессиональная деформация», «Отрасли психологии, психологической практики и психологической службы», «Организационная психология», «Психология управленческого труда» и прохождения производственных практик.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных/общепрофессиональных/профессиональных компетенций: **ОК-2, ОПК-2, ПК-6**

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Основные принципы и способы конструктивного поведения в конфликтном взаимодействии	Анализировать ситуацию конфликтного взаимодействия; - формулировать основные задачи и способы решения задач межличностного взаимодействия в конфликтной ситуации; - подбирать и применять соответствующие задачам способы эффективного межличностного взаимодействия	Навыком применения конструктивных способов взаимодействия в конфликтных ситуациях
	ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Основные причины возникновения трудовых конфликтов и конфликтов в организации, связанные с характером управления коллективом; основные способы эффективного взаимодействия руководителя с	- применить различные модели анализа трудового конфликта; - уметь выделять и проводить диагностику психологических характеристик личности, значимых в аспекте конфликтного взаимодействия	способностью провести анализ конкретного конфликта в организации с учетом позиций руководителя коллектива и сформировать направления работы по урегулированию конфликта

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			сотрудниками для предупреждения, урегулирования и разрешения конфликтов в коллективе	я; - проводить самоанализ своей конфликтологической компетентности и как руководителя.	
	ПК-6	Способность создавать программы, направленные на предупреждение, профилактику рисков в различных видах деятельности, отклонении в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	- Знать основные теоретические подходы к объяснению трудовых конфликтов; - знать модели возникновения и развития конфликтов в организации; - основные психологические противоречия личности как источник конфликтов в организации; - знать основные методы предупреждения конфликтов и работы психолога с конфликтами в организации; знать основные методы работы с личностью как субъектом конфликта в организации	- Применять методы структурного и динамического анализа конфликта в организации; - применять методы психологической диагностики личности как субъекта конфликта в организации; - применять методы психологической работы с личностью по оптимизации поведения в конфликте	- способностью на основе анализа ситуации формировать программы по предупреждению и урегулированию конфликтов в организации; - способностью формировать программу работы с человеком в аспекте оптимизации его поведения в конфликте.

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Сессии (часы)				
		2	3			
<b>Контактная работа, в том числе:</b>						
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>14</b>					
Занятия лекционного типа	6	6	-	-	-	
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-	
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	-	8	-	-	
<b>Иная контактная работа:</b>						
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	-	0,2			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>						
Курсовая работа	-	-	-	-	-	
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий)	16	10	6	-	-	
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений к семинарским занятиям, докладов)	4	-	4	-	-	
Творческие виды самостоятельной работы (подготовка контрольной работы, реферата, творческие практические задания)	34	20	14	-	-	
<b>Контроль:</b>						
Подготовка к промежуточной аттестации (зачету)	3,8	-	3,8			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>14,2</b>	<b>6</b>	<b>8,2</b>		
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>				

### 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в сессиях 2 и 3 (всего по дисциплине) (ЗФО)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в дисциплину «Психология трудового конфликта»	8	2	-	-	6
2.	Психологический анализ конфликта в организации	14	2	-	-	12
3.	Психология личности как субъекта трудового и организационного конфликта	26	2	6	-	18
4.	Работа психолога с трудовыми конфликтами в организации	23,8	-	2	-	18

	<i>Всего по дисциплине</i>		6	8	-	54
--	----------------------------	--	---	---	---	----

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СРС – самостоятельная работа студента

Общая нагрузка распределена по сессиям 2 и 3.

Разделы дисциплины, изучаемые в сессии 2 (*заочная форма*)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
4.	Введение в дисциплину «Психология трудового конфликта»	8	2	-	-	6
5.	Психологический анализ конфликта в организации	14	2	-	-	12
6.	Психология личности как субъекта трудового и организационного конфликта	14	2	-	-	12
4.	Работа психолога с трудовыми конфликтами в организации	-	-	-	-	-
	<i>Всего за сессию 2</i>		6	-	-	30

Разделы дисциплины, изучаемые в сессии 3 (*заочная форма*)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
7.	Введение в дисциплину «Психология трудового конфликта»	-	-	-	-	-
8.	Психологический анализ конфликта в организации	-	-	-	-	-
9.	Психология личности как субъекта трудового и организационного конфликта	12	-	6	-	6
4.	Работа психолога с трудовыми конфликтами в организации	23,8	-	2	-	18
	<i>Всего в сессию 3</i>		-	8	-	24

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в дисциплину «Психология трудовых конфликтов»	<p><b>Тема:</b> Трудовой конфликт как предмет исследования и практической работы психолога.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Общее понятие трудового конфликта.</li> <li>Теоретические подходы к трудовым конфликтам в психологии.</li> <li>Общая характеристика</li> </ol>	<p>Контрольное задание</p> <p>Иллюстрация теорий конкретными конфликтными ситуациями.</p>

		формирования и развития прикладного направления работы психолога с трудовыми конфликтами.	Групповое обсуждение
2.	Психологический анализ конфликта и конфликтной ситуации	<p><b>Тема:</b> Психологический анализ конфликта в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общая характеристика моделей анализа (типологическая, структурная, динамическая, психотерапевтическая). Системный подход к анализу конфликта в организации.</li> <li>2. Виды конфликтов в организации.</li> <li>3. Содержание структурной модели. Психологические аспекты структурных составляющих конфликта.</li> <li>4. Картография как метод структурного анализа конфликта в организации.</li> <li>5. Психологические аспекты стадий развития конфликта в организации.</li> </ol>	<p>Творческое практическое задание - виды конфликтов в организации, групповое обсуждение примеров.</p> <p>Анализ конкретной ситуации методом картографии</p>
3.	Психология личности как субъекта трудового и организационного конфликта	<p><b>Тема:</b> Личность как субъект трудового и организационного конфликта.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общая характеристика личностных аспектов трудовых конфликтов.</li> <li>2. Основные психологические причины конфликтов в организации.</li> <li>3. Поуровневое системное описание психологических проявлений личности как источника конфликтов (Бодалев А.А., Гензен В.А. и др.).</li> <li>4. Понятие «конфликтологическая компетентность». Структура конфликтологической компетентности.</li> </ol>	<p>Обсуждение заданий для письменного выполнения по разделу.</p> <p>Самооценка конфликтологической компетентности и обсуждение результатов в группе.</p>

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
3		<p><b>Тема 1.</b> Практическое занятие. Трансактный анализ конфликта</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доклад «Трансактный анализ как модель психологического анализа взаимодействия личности в конфликте».</li> </ol>	Обсуждение доклада

	<p>Психологический анализ конфликта в организации</p>	<p>2. Практическое задание: применение транзактного анализа к реальной ситуации конфликтного взаимодействия в организации.</p> <p>3. Моделирование способов конструктивного реагирования в конфликтных ситуациях с опорой на модель транзактного анализа.</p> <p>4. Дискуссия: сферы применения и ограничения использования транзактного анализа в области организационных конфликтов.</p>	<p>Обсуждение результатов практического задания</p> <p>Элементы тренинговых и упражнений ролевых игр.</p> <p>Групповая дискуссия</p>
		<p><b>Тема 2.</b> Практическое занятие. Метод ситуационного анализа Дж. Маккалоу          Практическое задание: провести анализ конфликтного реагирования личности методом ситуационного анализа Дж. Мак-Каллоу и сформулировать направления работы по формированию конструктивных способов реагирования (выполнение задания в микрогруппах)</p>	<p>Обсуждение результатов группы.</p> <p>Выполнение творческого задания 7.</p>
		<p><b>Тема 3.</b> Практическое занятие. Применение метода РЭТ А. Эллиса для формирования конструктивных реакций личности в конфликтном взаимодействии.</p> <p>1. Доклад: «Общая характеристика рационально-эмотивной терапии А. Эллиса».</p> <p>2. Практическое задание: применение метода РЭТ для выявления и коррекции деструктивных эмоционально-поведенческих паттернов личности в конфликтных ситуациях.</p>	<p>Обсуждение доклада</p> <p>Обсуждение результатов использования техники РЭТ (анализ конкретных случаев)          Выполнение творческого задания 6.</p>
<p>4</p>	<p>Работа психолога с конфликтами в организации</p>	<p><b>Тема 4.</b> Общая характеристика направлений работы психолога с конфликтами в организации.</p> <p>1. Работа руководителя по управлению конфликтами в организации (обсуждение рефератов).</p> <p>2. Работа психолога с конфликтом в конкретной организации.</p> <p>Защита отчетов по выполнению</p>	<p>Обсуждение рефератов</p> <p>Защита отчета по выполнению творческих заданий 9, 10, 11, 12.</p>

		творческих заданий	
--	--	--------------------	--

### 2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия - не предусмотрены

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы - не предусмотрены

## 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Самоподготовка (проработка материала учебников и учебных пособий)	<p>Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология трудовых конфликтов», утвержденные кафедрой социальной психологии и социологии управления, протокол № 1 от 29.08.2017 г.</p> <p>Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. – СПб.: ПИТЕР, 2009.</p> <p>Цветков В.Л. Психология конфликта: от теории к практике: учебное пособие для студ. вузов – М.: Юнити-Дана, 2015.</p> <p>Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»  <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=118984">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=118984</a></p> <p>Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика. Учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры – М.: Юрайт, 2019.  <a href="https://biblio-online.ru/viewer/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903/trudovye-spory-teoriya-i-praktika#page/1">https://biblio-online.ru/viewer/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903/trudovye-spory-teoriya-i-praktika#page/1</a></p> <p>Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебн. Для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. М., 2004.</p> <p>Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Режим доступа : <a href="http://www.biblio-online.ru/book/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8">www.biblio-online.ru/book/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8</a></p> <p>Карташов Я.П. Конфликты в организации. – М.: Лаборатория книги, 2010. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»  <a href="http://biblioclub.ru">www.biblioclub.ru</a>  <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=87241">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=87241</a></p> <p>Ратникова К.В. Организационная конфликтология. М.: ИНФРА-М, 2009.</p> <p>Лукин Ю.Ф. Конфликтология: Управление конфликтами: Management of conflict: учебник для вузов. М.:</p>

		Академический проект; Трикта, 2007.
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений к семинарским занятиям, докладов)	<p>Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология трудовых конфликтов», утвержденные кафедрой социальной психологии и социологии управления, протокол № 1 от 29.08.2017 г.</p> <p>Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. – СПб.: ПИТЕР, 2009.</p> <p>Цветков В.Л. Психология конфликта: от теории к практике: учебное пособие для студ. вузов – М.: Юнити-Дана, 2015. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»  <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=118984">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=118984</a></p> <p>Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика. Учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры – М.: Юрайт, 2019.  <a href="https://biblio-online.ru/viewer/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903/trudovye-spory-teoriya-i-praktika#page/1">https://biblio-online.ru/viewer/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903/trudovye-spory-teoriya-i-praktika#page/1</a></p> <p>Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебн. Для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. М., 2004.</p> <p>Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Режим доступа : <a href="http://www.biblio-online.ru/book/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8">www.biblio-online.ru/book/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8</a>.</p> <p>Карташов Я.П. Конфликты в организации. – М.: Лаборатория книги, 2010. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»  <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=87241">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=87241</a></p> <p>Ратникова К.В. Организационная конфликтология. М.: ИНФРА-М, 2009.</p> <p>Хасан Б.И., Сергоманов П.А. Психология конфликтов и переговоры, 4-е изд., стер., М., 2008.</p> <p>Лукин Ю.Ф. Конфликтология: Управление кон-фликтами: Management of conflict: учебник для вузов. М.: Академический проект; Трикта, 2007.</p>
	Творческие виды самостоятельной работы (подготовка контрольной работы)	<p>Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология трудовых конфликтов», утвержденные кафедрой социальной психологии и социологии управления, протокол № 1 от 29.08.2017 г.</p> <p>Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых отношениях, М., 1993.</p> <p>Шаленко В.Н. Концептуальные подходы к изучению трудовых конфликтов // Современная конфликтология в контексте культуры мира. М., 2001, с.299-314.</p>
3	Творческие виды самостоятельной	Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология трудовых

	работы (реферат)	<p>конфликтов», утвержденные кафедрой социальной психологии и социологии управления, протокол № 1 от 29.08.2017 г.</p> <p>Карташов Я.П. Конфликты в организации. – М.: Лаборатория книги, 2010. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»  <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=87241">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=87241</a></p> <p>Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: учебник для студентов вузов. Изд. 2-е перераб и доп. М.: ИНФРА-М, 2011.</p> <p>Лукин Ю.Ф. Конфликтология: Управление конфликтами: Management of conflict: учебник для вузов. М.: Академический проект; Трикста, 2007.</p> <p>Мишук С.К. Особенности образа вертикального конфликта руководителей – М.: Лаборатория книги, 2010. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» <a href="http://www.biblioclub.ru">www.biblioclub.ru</a>  <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=88254">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=88254</a></p> <p>Оболонский Ю.В., Зызыкин В.Г. Психология инновационных конфликтов в организации / Вопросы инновационной экономики, 2015, т.5(4). С.287-302. Электронный ресурс Киберленинка  <a href="https://cyberleninka.ru/article/v/psihologiya-innovatsionnyh-konfliktov-v-organizatsii">https://cyberleninka.ru/article/v/psihologiya-innovatsionnyh-konfliktov-v-organizatsii</a></p>
	Творческие виды самостоятельной работы (творческие практические задания и подготовка отчетов)	<p>Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология трудовых конфликтов», утвержденные кафедрой социальной психологии и социологии управления, протокол № 1 от 29.08.2017 г.</p>

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### 3. Образовательные технологии.

При реализации различных видов учебной работы используются следующие активные и интерактивные образовательные технологии: работа в малых группах, групповые дискуссии, ролевое разыгрывание, элементы тренинговых упражнений, разбор практических задач и конкретных случаев, исследовательский метод – проведение

психологического исследования, составление отчета и защита работы в аудитории, доклады, комментирование и обратная связь.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

#### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

##### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.**

Текущий контроль предполагает контроль выполнения студентами в письменном виде ряда заданий самостоятельной работы в межсессионный период и период сессии 2 и 3. К ним относятся: контрольное задание, реферат, 8 творческих практических заданий.

##### **4.1.1 Контрольное задание**

Тема «Современные научные подходы к трудовым конфликтам»

Задание студентам : на основе работы с литературой раскрыть вопросы:

1. Общая характеристика основных концепций трудового конфликта (экономические, социологические, культурологические).
2. Развитие психологической ветви конфликтологии относительно трудовых конфликтов.
3. Становление отечественной психологии трудового конфликта.

##### **Рекомендуемая литература**

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебн. Для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2004
2. Гладков Н.Г. Трудовые споры: уч.практ. пособие. М., 2013. Электронная библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru>
3. Конфликтология / Под ред. А.С.Кармина. СПб, 1999. С.10-28.
4. Лукин Ю.Ф. Конфликтология: Управление конфликтами: Management of conflict: учебник для вузов. М.: Академический проект; Трикста, 2007.
5. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых отношениях, М., 1993.
6. Шаленко В.Н. Концептуальные подходы к изучению трудовых конфликтов // Современная конфликтология в контексте культуры мира. М., 2001, с.299-314.

*Формируемые компетенции:* ПК-6, ОПК-2

*Критерии оценивания:* работа оценивается *зачтено / не зачтено*.

Для оценки *зачтено* студенту необходимо в полном объеме раскрыть все вопросы контрольной работы; продемонстрировать умение анализировать научные тексты, делать обобщающие выводы; корректно оформлять научный текст, оформлять ссылки на работы исследователей в области трудовых конфликтов; предъявить дополненный к рекомендуемому список использованных источников.

##### **4.1.2 Творческие практические задания самостоятельной работы для письменного выполнения**

**Задание 1.** Ориентируясь на приведенную ниже таблицу, приведите конкретные примеры различных типов конфликтов в организации с обозначением основных причин и противоречий, лежащих в их основе. К каждому основанию классификации подберите не менее двух примеров. Выделите психологическую составляющую данных конфликтов.

*Формируемые компетенции:* ОПК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты заполнения всех полей таблицы, адекватности подобранных примеров, самостоятельности выполнения задания, а также от умения студента защитить свою точку зрения.

Для выполнения заданий 2 и 3 необходимо подобрать для анализа и кратко описать конкретную конфликтную ситуацию в организации.

## **Задание 2: Системный подход к анализу конфликта.**

Провести системно-структурный и системно-генетический анализ реальной конфликтной ситуации в организации.

1. Опишите событийно реальную конфликтную ситуацию в организации.

1. Проведите системно-структурный анализ конфликтной ситуации по предлагаемой схеме.
  - Объективные составляющие конфликта (стороны конфликта и их значимые характеристики; предмет конфликта, основные противоречия; условия протекания конфликта; характер действия конфликтантов);
  - субъективные составляющие конфликта (представления сторон о конфликте, позиции сторон; интересы и цели; мотивы и потребности).
2. Проведите системно-генетический анализ динамики конфликта (по любой из возможных моделей анализа динамики):
3. Сформулируйте и обоснуйте предложения по оптимальной стратегии урегулирования и завершения конфликта.

*Формируемые компетенции:* ОК-2, ОПК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от степени самостоятельности в подборе ситуации для анализа, полноты проведения анализа конфликта по всем составляющим, грамотно проведенным обобщением полученных результатов и на их основе составленным обоснованными предложениями по направлению урегулирования конфликта.

## **Задание 3. Анализ трудового конфликта методом картографии.**

1. Проведите анализ рассматриваемой конфликтной ситуации с использованием составления «Карты конфликта». Для этого заполните текстом ячейки схемы-таблицы:
2. Обобщите результаты анализа конфликта и сформулируйте предложения по конструктивному урегулированию данного конфликта.
3. Дайте оценку метода картографии конфликта для анализа конфликта в организации, обозначьте сферы и ситуации его применения и ограничения.

*Формируемые компетенции:* ОК-2, ОПК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от степени самостоятельности в подборе ситуации для анализа, полноты проведения анализа конфликта по всем полям схемы, грамотно проведенным обобщением полученных результатов и на их основе составленным обоснованными предложениями по направлению урегулирования конфликта; проведением качественного анализа картографии как метода работы с трудовыми конфликтами.

**Задание 5.** Проведите работу с реальным конфликтом испытуемого методом ситуационного анализа конфликта Дж. Мак-Каллоу. Предъявите материалы работы на всех стадиях (методические материалы прилагаются отдельным файлом).

*Формируемые компетенции:* ОПК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от степени самостоятельности в подборе ситуации для анализа, полноты проведения анализа конфликта по всем составляющим, грамотно проведенным обобщением полученных результатов и на их основе составленным обоснованными предложениями по направлению урегулирования конфликта.

## **Задание 6.**

«Трудовые конфликты и стресс. Технологии управления эмоциональным состоянием в конфликтном взаимодействии».

Подберите литературу по теме. Ознакомьтесь с основными технологиями управления эмоциональным состоянием. Выберите для дальнейшего анализа технологии управления эмоциональным состоянием в конфликтном взаимодействии (не менее 2-х) и охарактеризуйте их по предлагаемой схеме в таблице:

1	2	3
	Название метода (техники, технологии)	
	Краткое обозначение психологической закономерности или психологического механизма, лежащего в основе техники	
	Краткое описание процедуры применения технологии	
	Ожидаемые эффекты	
	Область применения данной технологии, ситуации ее использования	
	Ограничения в использовании данной технологии.	

*Формируемые компетенции:* ОК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты заполнения всех полей таблицы, степени самостоятельности и интерпретации материалов из литературных источников, полноты проведения анализа выбранных техник регуляции как инструмента прикладной работы психолога с трудовыми конфликтами.

**Задание 7.** Проведите анализ эмоционального реагирования в конфликтной ситуации реального испытуемого методом рационально-эмотивной терапии (РЭТ) А. Эллиса (методические материалы прилагаются отдельным файлом). Проведите работу по формированию конструктивного реагирования в конфликте в рамках данного метода. Результаты представьте в виде таблиц.

*Формируемые компетенции:* ОК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от степени самостоятельности в подборе ситуации для анализа, полноты проведения анализа проявлений в ситуации конфликта по всем полям таблиц, грамотно проведенным обобщением полученных результатов и сформулированным выводам по оптимизации реагирования в конфликте.

**Задание 8.**

Сформируйте комплекс психодиагностических методов (конкретные методики, техники, процедуры) для диагностики личности сотрудника как субъекта конфликтного взаимодействия в организации (конфликтных личностей, диагностики особенностей поведения человека в конфликте и т.п.), применимые к профессиональным задачам психолога при работе с конфликтами в организации.

Результаты представьте в таблице:

	Название метода (методики, техники, процедуры)	Область применения; задачи, решаемые данным методом	Ограничения и трудности использования	Ожидаемый результат и его использование психологом либо другим специалистом

*Формируемые компетенции:* ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты заполнения всех полей таблицы, адекватности задаче подобранных диагностических процедур, раскрытию их диагностического потенциала и осмысления возможности применения в прикладной работе психолога в организации.

#### **4.1.3 Реферат**

Тема: «Руководитель и конфликты в организации: анализ основных психологических проблем».

Подберите и проанализируйте литературу по заданной теме. Раскройте следующие вопросы: Отношение руководителя к деловым конфликтам. Стиль руководства и поведение в конфликте. Меры по профилактике конфликтов «руководитель – подчиненный». Характеристика основных технологий решения конфликтов «руководитель - подчиненный» и т.п.

*Формируемые компетенции:* ОПК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от раскрытия всех вопросов, качества представленного списка литературных источников по теме; мера самостоятельности и вклада в анализ и интерпретацию представленного материала.

*Общие требования и критерии оценивания письменных работ:*

Контрольная работа, реферат, творческие практические задания оформляются студентами в письменном (печатном) виде и сдаются преподавателю. Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты раскрытия темы, логичности анализа, адекватности и широты подобранной литературы, самостоятельности выполнения задания, а также от умения студента защитить свою точку зрения. Не зачетные работы возвращаются студенту на доработку.

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология трудового конфликта» - зачет. Промежуточная аттестация включает:

- Предоставление письменного выполнения заданий текущего контроля: контрольной работы, творческих практических заданий (1-8), реферата.
- Выполнение творческих практических заданий (9-12) и их публичная защита.

Контрольная работа, творческие практические задания, реферат оформляются студентами в письменном (печатном) виде и сдаются преподавателю. Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты раскрытия темы, логичности предоставления анализа, умения подобрать и проанализировать соответствующую литературу, степени личного вклада, а также от умения студента защитить свою точку зрения.

Публичная защита творческих практических заданий предполагает демонстрацию студентом ориентации в реальной ситуации в организации в аспекте конфликтных ситуаций и возможно проведения анализа ситуации и формирования направления и программ работы психолога по предупреждению и урегулированию конфликтов в конкретной организации.

##### **4.2.1 Контрольные вопросы к дисциплине «Психология трудового конфликта»**

1. Дайте определение понятия «трудовой конфликт». Соотнесите с близкими психологическими понятиями (экономический конфликт, организационный конфликт, деловой конфликт). ПК-6, ОПК-2, ОК-2
2. Охарактеризуйте функциональную направленность конфликта в организации. ПК-6, ОПК-2, ОК-2

3. Опишите историю возникновения и развития философско-социологических теоретических подходов к изучению конфликтов в трудовой сфере деятельности человека. Остановитесь подробнее на теориях: социал-дарвинизма; функциональной (равновесной) модели общества; «конфликтной» модели общества; социологии конфликта К.Маркса и Г.Зиммеля; развитие конфликтологических идей Р.Дарендорфом и Л.Козером. ПК-6, ОПК-2, ОК-2
4. Охарактеризуйте развитие психологической ветви конфликтологии относительно трудовых конфликтов. Опишите становление отечественной психологии трудового конфликта. Обозначьте основные направления исследований и прикладной работы психолога с конфликтами в организации. ПК-6
5. Приведите классификации трудовых конфликтов сформированные на различных основаниях: по субъектам конфликта; по источникам конфликтов; по типу функциональной системы. Какова роль психолога по работе с данными видами конфликтов. ПК-6, ОПК-2
6. Охарактеризуйте сущность и основные принципы системного подхода к анализу конфликтов в организации. Охарактеризуйте использование данного подхода в работе с конфликтами в организации. ПК-6, ОПК-2
7. Дайте общую характеристику основных групп причин возникновения трудовых конфликтов. ПК-6, ОПК-2
8. Опишите основные направления и методы диагностики конфликтов в организации. ПК-6
9. Опишите сущность внутриличностных противоречий и конфликтов (мотивационные, когнитивные, ролевые и др.) в аспекте их проявления в трудовой деятельности. ПК-6, ОПК-2
10. Раскройте специфику межличностных конфликтов в организации, их основные причины и источники. ПК-6, ОПК-2, ОК-2
11. Дайте характеристику межгрупповым трудовым конфликтам. Охарактеризуйте основные формы проявления межгрупповых трудовых конфликтов. ПК-6, ОПК-2
12. Дайте общую характеристику проблемы личностно-психологических аспектов анализа трудовых конфликтов. Охарактеризуйте психологические причины конфликтов и конфликтного поведения личности в организации. ПК-6, ОПК-2
13. Охарактеризуйте основные направления работы психолога по снижению уровня конфликтности личностей в организации. ПК-6
14. Охарактеризуйте стратегии конфликтного взаимодействия Томаса-Киллмена с точки зрения недостатков и достоинств в различных ситуациях на примерах поведения в трудовом конфликте. ПК-6, ОПК-2, ОК-2
15. Опишите типы конфликтных личностей и основные способы конструктивного взаимодействия с ними в ходе трудового конфликта. ПК-6, ОПК-2, ОК-2
16. Раскройте возможности применения трансактного анализа для анализа и формирования конструктивных способов поведения в конфликте в организации. ПК-6, ОПК-2, ОК-2
17. Охарактеризуйте связь межличностных конфликтов и эмоционального состояния участников. Опишите основные направления работы психолога и приемы управления эмоциональным напряжением участников конфликта в организации. ПК-6, ОПК-2, ОК-2
18. Охарактеризуйте возможности применения метода РЭТ (Дж. Эллиса) для работы по формирования конструктивных способов поведения в конфликте. ПК-6
19. Охарактеризуйте возможности ситуационного анализа конфликта Дж. Мак-Каллоу по формирования конструктивных способов поведения личности в организационном конфликте. ПК-6

20. Дайте определение понятию управление трудовым конфликтом. Раскройте основные направления деятельности психолога по управлению конфликтами в организации. ПК-6, ОПК-2, ОК-2
21. Охарактеризуйте работу психолога в направлении прогнозирования и профилактики трудовых конфликтов. Обозначьте основания для создания программ прогнозирования, профилактики и предупреждения конфликтов в организации. ПК-6
22. Опишите нормативные примирительные процедуры улаживания трудовых споров. Охарактеризуйте роль психолога на разных этапах улаживания трудовых споров. ОПК-2, ОК-2
23. Охарактеризуйте роль руководителя в предупреждении и урегулировании конфликтов в организации. ОПК-2
24. Дайте общую характеристику переговорам как основному способу урегулирования конфликтов в организации. Опишите общую характеристику этапов конфликтных переговоров. ОПК-2, ОК-2

*Формируемые компетенции:* ОК-2, ОПК-2, ПК-6

#### **4.2.2 Творческие практические задания для самостоятельного письменного выполнения и публичной защиты**

*Для выполнения работ к данному разделу необходимо самостоятельно подобрать конкретную организацию (либо выделить конкретное подразделение организации), кратко описать её (вид деятельности, структуру, масштаб и пр.) и все задания проводить применительно к ней. Защита проводится по обобщению итогов проведения всех заданий.*

**Задание 9.** Сформируйте комплекс методов (конкретные методы, техники, процедуры, психодиагностические методики) для диагностики конфликтов в выбранной вами организации (подразделении). Для **каждого метода укажите:**

- задачи для решения которых применяется данный метод;
- область применения, ограничения и трудности использования;
- ожидаемый результат и его использование в работе психолога либо другого специалиста.

*Формируемые компетенции:* ОК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от адекватности задаче подобранных диагностических процедур, полноты раскрытия всех вопросов, относительно каждого метода, раскрытию их диагностического потенциала и осмысления возможности применения в прикладной работе психолога в организации.

**Задание 10.** Практическое задание по диагностике конфликта в организации.

1) Проведите диагностику конфликтной ситуации в организации (подразделении) методикой «Шкала глубины конфликта» (А.М.Бандарчук, С.П.Бочаров, Е.В.Землянская).

2) Сформулируйте обобщенную характеристику ситуации в организации. Обозначьте направления работы психолога по урегулированию данного конфликта исходя из результатов применения методики.

3) Оцените диагностический потенциал методики.

*Формируемые компетенции:* ОК-2, ОПК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от степени самостоятельности выполнения задания, полноты реализации всех заданий, демонстрации способности к формированию программы по работе с конфликтом в организации.

**Задание 11.** Разработайте программу профилактики конфликтов для конкретной организации (либо структурного подразделения) с учетом специфики организации, социально-психологических особенностей коллектива и индивидуально-психологических особенностей субъектов взаимодействия.

*Формируемые компетенции:* ОПК-2, ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от степени самостоятельности выполнения задания, полноты разработанной программы и ее соответствия нуждам конкретной организации.

**Задание 12.** Сформировать список литературы для проведения просветительской работы с персоналом организации (подразделения) в сфере конструктивных способов поведения сотрудников в конфликтных ситуациях (всего 5-8 источников). Для каждого источника обозначить круг проблем, которые в нем отражены.

*Формируемые компетенции:* ПК-6

*Критерии оценивания:* Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты и содержания сформированного списка литературы и четкого обозначения конкретных проблем, на решение которых ориентирован данный источник.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

### **5.1 Основная литература:**

**1.** Цветков В.Л. Психология конфликта: от теории к практике: учебное пособие для студ. вузов – М.: Юнити-Дана, 2015. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»

[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=118984](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118984)

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах.

### **5.2 Дополнительная литература:**

1 Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебн. Для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. М., 2004.

- 2 Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. – СПб.: ПИТЕР, 2009.
- 3 Платонов Ю.П. Психология конфликтного поведения. СПб.: Речь, 2009.
- 4 Карташов Я.П. Конфликты в организации. – М.: Лаборатория книги, 2010. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» [www.biblioclub.ru](http://biblioclub.ru) [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=87241](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=87241)
- 5 Лукин Ю.Ф. Конфликтология: Управление конфликтами: Management of conflict: учебник для вузов. М.: Академический проект; Трикста, 2007.
- 6 Мишук С.К. Особенности образа вертикального конфликта руководителей – М.: Лаборатория книги, 2010. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=88254](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=88254)
- 7 Оболонский Ю.В., Зазыкин В.Г. Психология инновационных конфликтов в организации / Вопросы инновационной экономики, 2015, т.5(4). С.287-302. Электронный ресурс КиберЛенинка <https://cyberleninka.ru/article/v/psihologiya-innovatsionnyh-konfliktov-v-organizatsii>
- 8 Решетникова К.В. Конфликты в системе управления: уч. пособие для студ. вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=448158](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=448158)
- 9 Светлов В.А. Конфликтология: уч. пособие для студентов вузов. СПб. [и др.]: Питер, 2011.
- 10 Хасан Б.И., Сергоманов П.А. Психология конфликта и переговоры: уч. пос. для студ. вузов – М.: Академия, 2008.
- 11 Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 527 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2264-6. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903](http://www.biblio-online.ru/book/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903)

### **5.3. Периодические издания:**

Вестник МГУ. Серия 14, Психология.  
 Вопросы психологии  
 Журнал прикладной психологии  
 Мир психологии  
 Психологический журнал

### **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).**

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
2. Электронная библиотечная система издательства Лань <http://e.lanbook.com/>
3. Электронная библиотечная система издательства «Юрайт» <https://biblio-online.ru>
4. КиберЛенинка <https://cyberleninka>
5. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

### **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).**

В процессе лекционных занятий по дисциплине «Психология трудового конфликта» студенты заочной формы обучения получают вводную информацию

относительно структуры дисциплины и видов заданий, предусмотренных для текущей и промежуточной аттестаций. Магистранты получают содержательное ориентирование в наиболее значимых для дальнейшего освоения дисциплины темах. В сессию 3 предусмотрены семинарские занятия. В ходе подготовки к вопросам для семинарских занятий, подготовке к докладам, творческим практическим заданиям студенты обучаются работе с научной литературой, умению подбирать, анализировать и конспектировать материалы по теме, применять методы анализа конфликта, диагностики характеристик личности как субъекта конфликтного взаимодействия. Проходящие на занятиях дискуссии и обсуждения выполнения предлагаемых практических заданий и проведения диагностических процедур развивают способность обучающихся формулировать мысли, творчески подходить к изучению закономерностей и механизмов возникновения и развития конфликта, находить проекцию получаемым теоретическим знаниям в прикладной плоскости, использовать изучаемые понятия и модели для практической работы психолога с конфликтами в организации.

Важнейшим этапом обучения магистрантов заочной формы обучения является **самостоятельная работа студентов**. Она направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины «Психология трудового конфликта». Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполняемых практических заданий. Центральное значение в самостоятельной работе по «Психологии трудового конфликта» является выполнение студентом творческих практических заданий в письменном виде и публичная защита. Выполнение данной работы должно способствовать углублённому пониманию изучаемых закономерностей возникновения, развития и урегулирования конфликта, подготовить к решению профессиональных задач психолога в области работы с конфликтами в организации.

#### **Виды самостоятельной работы студентов**

при освоении дисциплины «Психология трудового конфликта»

##### **1. Реконструктивная самостоятельная работа студента**

Реконструктивная самостоятельная работа студента направлена на аналитическое и практическое преобразование информации.

Виды реконструктивной самостоятельной работы студента:

- Подготовка к аудиторным занятиям
- Поиск и обзор литературы по теме
- Подготовка сообщений, докладов и выступлений на семинарских занятиях

##### **2. Творческая самостоятельная работа студента**

Творческая самостоятельная работа студента направлена на развитие творческого мышления студента, ориентацию на формирование практических способностей и навыков

Виды творческой самостоятельной работы студента:

- Подготовка контрольного задания, реферата по предлагаемым темам
- Проведение творческих практических заданий и подготовка письменных отчетов.

Для выполнения конкретного задания студентам необходимо провести сбор информации, а также анализ полученных данных.

Результаты самостоятельных работ оформляются в письменном виде и сдаются преподавателю. Для промежуточной аттестации необходимо сдать и защитить следующие виды письменных работ: контрольное задание, реферат, двенадцать творческих письменных практических заданий. Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты и логичности анализа, а также от умения студента защитить свою точку зрения.

В качестве форм и методов контроля самостоятельной работы студентов используются обсуждения и дискуссии на семинарских занятиях, защиты выполнения контрольной работы, реферата и творческих практических письменных заданий.

Контроль самостоятельной работы студентов осуществляется еженедельно в соответствии с программой занятий.

Организация процесса самостоятельной работы (СР) по дисциплине (модулю) «Психология трудового конфликта»

	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
	2	3	4	5
	Введение в «Психологию трудового конфликта».	Подготовка контрольной работы «Современные концепции трудового конфликта. Развитие психологической ветви конфликтологии относительно трудовых конфликтов. Становление отечественной психологии трудового конфликта».	В период Сессии 2	Письменное контрольное задание
	Психологический анализ конфликта в организации	Подготовка творческих заданий и исследований по следующим направлениям: - подбор примеров конфликтов в организации сообразно основным видам и причинам трудовых и организационных конфликтов; - анализ реального конфликта в организации методом картографии; - анализ реальной конфликтной ситуации с применением структурно-динамической модели	В период Сессии 2  В межсессионный период	Обсуждение в группе примеров конфликтов;  Сдача отчётов о проведенных творческих заданий 1  Творческие задания 2-3 (анализ реальной конфликтной ситуации) в письменном виде.
	Психология личности как субъекта трудового и организационного конфликта	Проведение творческих заданий по темам: - техники регуляции эмоционального состояния в конфликте; - применение метода РЭТ А. Эллиса для формирования конструктивных способов реагирования в конфликте; - применение ситуационного анализа Дж. Мак-Каллоу для формирования конструктивных способов поведения в конфликте; - подбор комплекса	В период сессии 3	Предоставление результатов выполнения творческих заданий 4-5 в письменном виде;

		психодиагностических методов для оценки психологических характеристик личности как субъекта конфликтного взаимодействия; - реферат «Типы конфликтных личностей. Направления работы по снижению уровня личностной конфликтности сотрудников в организации».	В межсессионный период	Реферат Творческие задания 6-8
	Работа психолога с трудовыми конфликтами в организации	Проведение творческих заданий по темам: - формирования комплекса психологических методов диагностики конфликта в конкретной организации; - проведение психодиагностики конфликта в организации методикой «Шкала оценки конфликта в организации»; - формирование программы профилактики конфликтов для конкретной организации; - формирование списка литературы для проведения просветительской работы в организации по конструктивным способам урегулирования конфликтов; - реферат по теме «Руководитель и конфликт»	Подготовка в межсессионный период  Защита в период сессии 3	Предоставление результатов выполнения творческих заданий в письменном виде и публичная защита проведенной работы; Реферат.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

Использование поисковых запросов и возможностей интернет в работе с источниками научной и учебной литературы.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

MS Windows 10 (x64),  
MS Office 2010

Комплект антивирусного программного обеспечения

### 8.3 Перечень информационных справочных систем:

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

Электронный каталог библиотеки КубГУ <http://www.kubsu.ru/node/>

### 9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1	Лекционные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа (ауд. 405Н) ул. Ставропольская 149, оснащенная комплектом учебной мебели, проекционным экраном и мультимедийным проектором; информационным стендом на тему «Общение руководителя с работником»
2	Семинарские занятия	Аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд.405Н) ул. Ставропольская 149, оснащенная комплектом учебной мебели, проекционным экраном и мультимедийным проектором; информационным стендом на тему «Общение руководителя с работником»; подсобные материалы для проведения практических занятий (методика РЭТ, метод ситуационного анализа конфликта Дж. Мак-Каллоу).
3	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (ул. Ставропольская 149); оснащенная мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации (ул. Ставропольская 149), оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы (ул. Ставропольская 149.), оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.