

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.

» 08 2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.07.02 Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Гуренкова О.В. канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин



Рабочая программа дисциплины «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере» утверждена на заседании кафедры (разработчика) социально-гуманитарных дисциплин
протокол № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Гуренкова О.В.



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента

протокол № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН
«Экономика и управление»

Протокол № 1 «28» августа 2017 г.

Председатель УМК филиала по УГН

«Экономика и управление»



канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Моц А.Н. канд. психол. наук, доцент кафедры социальной психологии
НЧНОУ ВО «АГСИ»

Ящук Н. Ю., канд. психол. наук, доцент кафедры гуманитарных и
естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО КубГУ в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была актуализирована рабочая программа	№ 1 28.08.2017	

1 Цели и задачи изучения дисциплины.

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель курса – знакомство с основными категориями, понятиями, теориями конфликтологии как науки, современными представлениями о конфликте, его роли и значимости в развитии общества и человека, с практикой предупреждения и разрешения конфликтов, с выработкой толерантного мышления и поведения.

1.2 Задачи дисциплины.

- формирование целостного представления о конфликте как социально-психологическом феномене и о правилах поведения в конфликтах;
- формирование навыков диагностики конфликтов и конфликтных ситуаций;
- формирование первичных умений для проведения профилактики конфликтов.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Поставленные цели и задачи могут быть реализованы только при условии обращения к данным других наук.

Дисциплина «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере» основывается на знаниях, полученных в рамках предыдущего образования.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных / профессиональных компетенций (ОПК/ПК)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ОПК-6;	Владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическом у анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;	- основы культуры мышления, управления поведением персонала (теории поведения личности в организации);	- воспринимать, обобщать и анализировать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения в сфере социально-трудового регулирования конфликтов;	- способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
	ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых	- основы возникновения , профилактики и разрешения	- применять средства проведения профилактики конфликтов	навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в

		споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике;	трудовых споров и конфликтов в коллективе;		организации
	ПК-32	владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.	сущность и методы управления организационной культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;	обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	- навыками управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности и делового общения;
	ПК-38	владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческими партнерством «ВВК Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз	основы организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством.	организовывать и взаимодействовать по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством с целью регулирования конфликтов в социально-трудовой сфере	навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз

		«Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественным и организациями и трудовым коллективом (			«Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественным и организациями и трудовым коллективом (
--	--	--	--	--	--

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Курс (часы)			
			2	3	4	5
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		10	-	-	-	10
Занятия лекционного типа		4	-	-	-	4
Лабораторные занятия		-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		6	-	-	-	6
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	-	-	-	0,2
Самостоятельная работа, в том числе:		130				130
Курсовая работа		-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		40	-	-	-	40
Анализ научно-методической литературы		40	-	-	-	40
Реферат, эссе		30	-	-	-	30
Подготовка к текущему контролю		20	-	-	-	20
Контроль:						
Подготовка к зачету		3,8	-	-	-	3,8
Общая трудоемкость	час.	144	-	-	-	144
	в том числе контактная работа	10,2	-	-	-	10,2
	зач. ед.	4	-	-	-	4

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на 5 курсе (заочная форма)

№раздела	Наименование разделов	Количество часов
----------	-----------------------	------------------

		Всего	Аудиторная работа		КСР	Внеаудиторная работа (СРС)
			Л	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7
	Конфликтология: предмет и задачи, история возникновения.	22	1	1		20
	Социальный конфликт: сущность, основные виды и причины возникновения	12	1	1		10
	Структура конфликта, функции, модели поведения личности в конфликте	12	1	1		10
	Внутриличностные конфликты: понятие, формы проявления и способы разрешения	12	1	1		10
	Межличностные конфликты: особенности, классификация и меры предупреждения	11		1		10
	Кадровые вопросы с некоммерческим партнерством в социально-трудовой сфере	11		1		10
	Конфликты в организации: понятие и управление ими. Групповые конфликты: понятие и классификация.	30				30
	Технологии управления конфликтами: прогнозирование, урегулирование и профилактика.	10				10
	Переговоры в разрешении конфликтов	20				20
	Итого:		4	6		130

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
-----------	----------------------	--------------------	-------------------------

1	2	3	4
1	Конфликтология: предмет и задачи, история возникновения.	Сущность конфликта и его проявление в природе и обществе. Противоречие как основа зарождения конфликта. Конфликт, как средство разрешения противоречия. Насилие как содержательный атрибут конфликта. Динамика конфликта и развитие природы и общества. Предпосылки появления конфликтологии. Предмет и объект конфликтологии. Конфликтология как наука и учебная дисциплина. Основные цели и задачи конфликтологии. Междисциплинарные связи наук, исследующих конфликт.	Реферат (Р)
2	Социальный конфликт: сущность, основные виды и причины возникновения	Конфликт и социальное противоречие. Борьба противоположностей как составляющая противоречия. Противоположность интересов как существенный признак конфликта. Связь интересов с ценностями и целями. Осознанность противоположных интересов, ценностей и целей как неперенный признак конфликта. Сущность социального противоречия как основа общественного конфликта. Социальное противоречие как единство взаимообусловленных противоположностей. Конфликт как состояние развивающегося противоречия. Многообразие социальных противоречий. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Многообразие типологий конфликтов. Разнообразие критериев и оснований для типологий конфликтов. Типология конфликтов по критерию «субъекта»: межличностные и внутригрупповые, межклассовые и внутриклассовые, этнические конфликты; внутренние конфликты организаций и институтов; международные конфликты. Типология конфликтов по критерию сфер жизнедеятельности: экономические, социальные, политические, правовые, идеологические, нравственные, религиозные, научные, управленческие. Типология конфликтов по критерию предмета: конфликты интересов,	Реферат (Р)

		ценностей, норм, позиций, взглядов. Типология конфликтов по критерию характера интересов: антагонистические, враждебные неантагонистические конфликты. Типология конфликтов по критерию времени протекания: продолжительные и кратковременные конфликты.	
3	Структура конфликта, функции, модели поведения личности в конфликте	Взаимозависимость структуры и функции в конфликте. Структура как совокупность основных элементов конфликта: субъектов конфликта (оппонентов), предмета противоборства, процесса конфликта (действие, поведение, средства и методы), поля конфликта, конфликтной ситуации. Основные субъекты конфликта: индивиды, группы, классы, национально-этнические общности, организации, социальные институты, общественные и политические объединения, государства, международные сообщества. Основное содержание предмета конфликта: экономические и социальные блага, материальные и духовные ценности, политические режимы, религиозные верования, права и свободы, идеалы, традиции. Власть, статус, перераспределение ценностей и доходов как переменные предмета конфликта. Предмет как источник конфликта. Неоднозначность современных представлений о функциях конфликта. Сигнальная, дифференцирующая и динамическая функции конфликта. Информационно-познавательная функция конфликта. Стимулирующая функция конфликта. Интегративная функция конфликта. Дисфункции конфликта: дезорганизация, подавление, насилие. Основные модели поведения личности в конфликте: соперничество, приспособление, избегание, компромисс и сотрудничество. Нормативная, переговорная, конфронтационная и манипулятивные стратегии поведения личности в конфликте.	Реферат (Р)
4	Внутриличностные конфликты: понятие,	Основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта:	Реферат (Р)

	формы проявления и способы разрешения	психоаналитический подход, гуманистический, когнитивный подход. Внутриличностный конфликт в бихевиоризме и интеракционизме. Отечественные исследования внутриличностных конфликтов. Основные виды внутриличностных конфликтов: мотивационный, нравственный, ролевой, адаптационный конфликт, конфликт нереализованного желания, конфликт неадекватной самооценки, невротический конфликт как результат длительно сохраняющегося внутриличностного конфликта. Генезис внутриличностного конфликта: ситуационные и личностные условия, особенности переживания внутриличностного конфликта, последствия внутриличностных конфликтов, условия предупреждения и механизмы разрешения внутриличностных конфликтов.	
5	Межличностные конфликты: особенности, классификация и меры предупреждения	Характеристика межличностных конфликтов как основного вида социального конфликта. Виды межличностных конфликтов. Особенности возникновения и развития межличностных конфликтов. Причины возникновения межличностных конфликтов. Характеристика и особенности взаимодействия с «трудными» людьми. Психотехнические приемы снижения напряжения в процессе межличностного взаимодействия, способы и приемы разрешения межличностных конфликтов.	Реферат (Р)
6	Кадровые вопросы с некоммерческим партнерством в социально-трудовой сфере	Организация и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.	Реферат (Р)
7	Конфликты в	Сущность и виды трудовых	Реферат (Р)

	организации: понятие и управление ими. Групповые конфликты: понятие и классификация.	конфликтов. Конфликты по вертикали и горизонтали: особенности возникновения и разрешения. Организационно-управленческие причины возникновения конфликтов на производстве, формы и функции трудовых конфликтов. Предупреждение и профилактика, пути разрешения трудовых конфликтов. Характеристика групповых конфликтов. Механизмы возникновения групповых конфликтов: межгрупповая враждебность, объективный конфликт интересов, внутригрупповой фаворитизм. Конфликты между большими социальными группами: политические, межэтнические, межгосударственные конфликты – специфические особенности, характеристика, основные пути предупреждения и разрешения.	
8	Технологии управления конфликтами: прогнозирование, урегулирование и профилактика.	Предупреждение конфликтов как деятельность, направленная на предотвращение их возникновения и ослабления их разрушительного влияния, как активное вмешательство в реальный процесс общественных отношений, в том числе и правовых. Частичное и полное предотвращение конфликтов, раннее предупреждение и упреждающее разрешение. Прогнозирование конфликтов как представление о будущих конфликтах с определенной вероятностью указания места и времени их возможного возникновения. Основные методы прогнозирования: экстраполяция научной ситуации на будущее состояние системы; моделирование возможной конфликтной ситуации; статический метод; опрос экспертов. Регулирование конфликта как целенаправленное смягчение и ослабление конфликта или перевод его в другое русло и на другой уровень отношений. Ограничение негативного влияния конфликта. Перевод конфликта в общественно приемлемые формы развития и разрешения. Разрешение конфликта: уточнение одной из сторон; полное подчинение другой, преобразование и	Реферат (Р)

		согласование интересов и позиций; взаимное примирение конфликтующих сторон; взаимное уничтожение противоположностей. Обострение борьбы при первом и последнем вариантах разрешения конфликта. Основные предпосылки разрешения конфликта: достаточная зрелость конфликта; потребность субъектов в его разрешении; наличие необходимых средств и ресурсов (материальных, политических, юридических, культурологических, человеческих). Процесс разрешения конфликта: диагностика конфликта; разработка стратегии и технологии разрешения; реализация комплекса методов и средств.	
9	Переговоры в разрешении конфликтов	Переговоры как универсальное средство разрешения конфликтов. Этапы и методы переговоров и конструктивного соперничества. Решение проблем на основе поиска «взаимной выгоды» по существу дела; отстаивание результата, обоснованного справедливыми нормами; «жесткость» подхода к существу дела и «мягкость» подхода к отношениям между участниками. Правила принципиальных переговоров: отделение человека от проблемы; концентрация на интересах, а не на позициях; разработка взаимовыгодных вариантов; поиск объективных, правовых критериев. Тактики, используемые в переговорах.	Реферат (Р)

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Конфликтология: предмет и задачи, история возникновения.	Сущность конфликта и его проявление в природе и обществе. Противоречие как основа зарождения конфликта. Конфликт, как средство разрешения противоречия. Насилие как	Устный опрос (Уо), реферат (Р), эссе (Э), тестирование (Т)

		содержательный атрибут конфликта. Динамика конфликта и развитие природы и общества. Предпосылки появления конфликтологии. Предмет и объект конфликтологии. Конфликтология как наука и учебная дисциплина. Основные цели и задачи конфликтологии. Междисциплинарные связи наук, исследующих конфликт.	
2	Социальный конфликт: сущность, основные виды и причины возникновения	Конфликт и социальное противоречие. Борьба противоположностей как составляющая противоречия. Противоположность интересов как существенный признак конфликта. Связь интересов с ценностями и целями. Осознанность противоположных интересов, ценностей и целей как неременный признак конфликта. Сущность социального противоречия как основа общественного конфликта. Социальное противоречие как единство взаимообусловленных противоположностей. Конфликт как состояние развивающегося противоречия. Многообразие социальных противоречий. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Многообразие типологий конфликтов. Разнообразие критериев и оснований для типологий конфликтов. Типология конфликтов по критерию «субъекта»: межличностные и внутригрупповые, межклассовые и внутриклассовые, этнические конфликты; внутренние конфликты организаций и институтов; международные конфликты. Типология конфликтов по критерию сфер жизнедеятельности: экономические, социальные, политические, правовые, идеологические, нравственные, религиозные, научные, управленческие. Типология конфликтов по критерию предмета: конфликты интересов, ценностей, норм, позиций, взглядов. Типология конфликтов по критерию характера интересов: антагонистические, враждебные неантагонистические конфликты. Типология конфликтов по	Устный опрос (Уо), реферат (Р), эссе (Э), тестирование (Т)

		критерию времени протекания: продолжительные и кратковременные конфликты.	
3	Структура конфликта, функции, модели поведения личности в конфликте	Взаимозависимость структуры и функции в конфликте. Структура как совокупность основных элементов конфликта: субъектов конфликта (оппонентов), предмета противоборства, процесса конфликта (действие, поведение, средства и методы), поля конфликта, конфликтной ситуации. Основные субъекты конфликта: индивиды, группы, классы, национально-этнические общности, организации, социальные институты, общественные и политические объединения, государства, международные сообщества. Основное содержание предмета конфликта: экономические и социальные блага, материальные и духовные ценности, политические режимы, религиозные верования, права и свободы, идеалы, традиции. Власть, статус, перераспределение ценностей и доходов как переменные предмета конфликта. Предмет как источник конфликта. Неоднозначность современных представлений о функциях конфликта. Сигнальная, дифференцирующая и динамическая функции конфликта. Информационно-познавательная функция конфликта. Стимулирующая функция конфликта. Интегративная функция конфликта. Дисфункции конфликта: дезорганизация, подавление, насилие. Основные модели поведения личности в конфликте: соперничество, приспособление, избегание, компромисс и сотрудничество. Нормативная, переговорная, конфронтационная и манипулятивные стратегии поведения личности в конфликте.	Устный опрос (Уо), реферат (Р), эссе (Э), тестирование (Т)
4	Внутриличностные конфликты: понятие, формы проявления и способы разрешения	Основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта: психоаналитический подход, гуманистический, когнитивный подход.	Устный опрос (Уо), реферат (Р), эссе (Э), тестирование (Т)

		Внутриличностный конфликт в бихевиоризме и интеракционизме. Отечественные исследования внутриличностных конфликтов. Основные виды внутриличностных конфликтов: мотивационный, нравственный, ролевой, адаптационный конфликт, конфликт нереализованного желания, конфликт неадекватной самооценки, невротический конфликт как результат длительно сохраняющегося внутриличностного конфликта. Генезис внутриличностного конфликта: ситуационные и личностные условия, особенности переживания внутриличностного конфликта, последствия внутриличностных конфликтов, условия предупреждения и механизмы разрешения внутриличностных конфликтов.	
5	Межличностные конфликты: особенности, классификация и меры предупреждения	Характеристика межличностных конфликтов как основного вида социального конфликта. Виды межличностных конфликтов. Особенности возникновения и развития межличностных конфликтов. Причины возникновения межличностных конфликтов. Характеристика и особенности взаимодействия с «трудными» людьми. Психотехнические приемы снижения напряжения в процессе межличностного взаимодействия, способы и приемы разрешения межличностных конфликтов.	Устный опрос (Уо), реферат (Р), эссе (Э), тестирование (Т)
6	Кадровые вопросы с некоммерческим партнерством в социально-трудовой сфере	Организация и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.	Устный опрос (Уо), реферат (Р), эссе (Э), тестирование (Т),
7	Конфликты в	Сущность и виды трудовых	Устный опрос

	организации: понятие и управление ими. Групповые конфликты: понятие и классификация	конфликтов. Конфликты по вертикали и горизонтали: особенности возникновения и разрешения. Организационно-управленческие причины возникновения конфликтов на производстве, формы и функции трудовых конфликтов. Предупреждение и профилактика, пути разрешения трудовых конфликтов. Характеристика групповых конфликтов. Механизмы возникновения групповых конфликтов: межгрупповая враждебность, объективный конфликт интересов, внутригрупповой фаворитизм. Конфликты между большими социальными группами: политические, межэтнические, межгосударственные конфликты – специфические особенности, характеристика, основные пути предупреждения и разрешения.	(Уо), реферат (Р)
8	Технологии управления конфликтами: прогнозирование, урегулирование и профилактика	Предупреждение конфликтов как деятельность, направленная на предотвращение их возникновения и ослабления их разрушительного влияния, как активное вмешательство в реальный процесс общественных отношений, в том числе и правовых. Частичное и полное предотвращение конфликтов, раннее предупреждение и упреждающее разрешение. Прогнозирование конфликтов как представление о будущих конфликтах с определенной вероятностью указания места и времени их возможного возникновения. Основные методы прогнозирования: экстраполяция научной ситуации на будущее состояние системы; моделирование возможной конфликтной ситуации; статический метод; опрос экспертов. Регулирование конфликта как целенаправленное смягчение и ослабление конфликта или перевод его в другое русло и на другой уровень отношений. Ограничение негативного влияния конфликта. Перевод конфликта в общественно приемлемые формы развития и разрешения.	Устный опрос (Уо), реферат (Р), эссе (Э), тестирование (Т)

		Разрешение конфликта: уточнение одной из сторон; полное подчинение другой, преобразование и согласование интересов и позиций; взаимное примирение конфликтующих сторон; взаимное уничтожение противоположностей. Обострение борьбы при первом и последнем вариантах разрешения конфликта. Основные предпосылки разрешения конфликта: достаточная зрелость конфликта; потребность субъектов в его разрешении; наличие необходимых средств и ресурсов (материальных, политических, юридических, культурологических, человеческих). Процесс разрешения конфликта: диагностика конфликта; разработка стратегии и технологии разрешения; реализация комплекса методов и средств.	
9	Переговоры в разрешении конфликтов	Переговоры как универсальное средство разрешения конфликтов. Этапы и методы переговоров и конструктивного соперничества. Решение проблем на основе поиска «взаимной выгоды» по существу дела; отстаивание результата, обоснованного справедливыми нормами; «жесткость» подхода к существу дела и «мягкость» подхода к отношениям между участниками. Правила принципиальных переговоров: отделение человека от проблемы; концентрация на интересах, а не на позициях; разработка взаимовыгодных вариантов; поиск объективных, правовых критериев. Тактики, используемые в переговорах.	Устный опрос (Уо), реферат (Р), эссе (Э), тестирование (Т)

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2016 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2016 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2016 г., протокол №1)

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 учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, лекция-визуализация.

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

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.

Примерные тестовые задания

- 1. Знания людей о конфликтах в древнейшее время излагались в основном:**
 - а) в философии и сказках;
 - б) в мифологии и религии;
 - в) в народном творчестве.
- 2. Основные положения Конфуция о конфликтах изложены в его нравственных заповедях, наиболее известной из которых является «золотое правило поведения», гласящее:**
 - а) никогда нельзя нарушать законы;
 - б) не выступай против общественной воли;
 - в) не делай другим того, чего не желаешь себе.
- 3. В древней Греции изучением конфликтов занимался философ:**
 - а) Гуго Гроций;
 - б) Платон;
 - в) Френсис Бэкон.
- 4. Работу «О граде божьем», в которой анализировалась война как высшая и ожесточенная форма проявления конфликта, написал древнегреческий философ:**
 - а) Эразм Роттердамский;
 - б) Адам Смит;
 - в) Августин Блаженный.
- 5. Одним из первых в средние века предпринял попытку системного анализа социальных конфликтов флорентийский теоретик и государственный деятель:**
 - а) Николо Макиавелли;
 - б) Платон;
 - в) Эразм Роттердамский.
- 6. Возможность войны между суверенными государствами в средние века допускал:**
 - а) Аристотель;
 - б) Гуго Гроций;
 - в) Демокрит.
- 7. Впервые совокупность причин социальных конфликтов внутри отдельно взятой страны проанализировал в средние века английский философ:**
 - а) Фрэнсис Бэкон;
 - б) Адам Смит;
 - в) Эразм Роттердамский.
- 8. Трактат «Левиафан», в котором раскрывалась роль государства в урегулировании конфликтов в обществе, в 1651 г. написал английский мыслитель:**
 - а) Гуго Гроций;
 - б) Адам Смит;
 - в) Томас Гоббс.
- 9. Родоначальником либерализма, который четко разграничил понятия «личность», «общество», «государство», являлся английский философ:**
 - а) Джон Локк;
 - б) Демокрит;
 - в) Адам Смит.

10. Тезис о том, что в основе конфликта лежит деление общества на классы (капиталисты, земельные собственники и наемные рабочие) и экономическое соперничество, обосновал ученый Нового времени:

- а) Джон Локк;
- б) Адам Смит;
- в) Жан Жак Руссо.

Примерные темы эссе(рефератов)

1. Направление в разработке теории конфликта.
2. Современный социальный конфликт.
3. Конфликт как социальный феномен.
4. Специфика источников конфликтов.
5. Исторические условия возникновения конфликтологии. Античные времена.
6. Конфликтология в эпоху Просвещения.
7. Конфликтология в начале XX века.
8. Становление современной конфликтологии.
9. Регулирование конфликта.
10. Политика и конфликты.

Примерные тесты рефератов:

1. Типология конфликтных личностей в исследованиях отечественных психологов (демонстративный, ригидный, неуправляемый, сверхточный, бесконфликтный).
2. Внутриличностный конфликт в теории З.Фрейда (1856-1939 г.г.).
3. Теория комплекса неполноценности Альфреда Адлера (1870-1937 г.г.).
4. Учение об интроверсии и экстраверсии Карла Юнга (1875-1961 г.г.).
5. Психосоциальная теория развития Эрика Эриксона.
6. Мотивационная концепция конфликтов Курта Левина (1890-1947 г.г.).
7. Леон Фестингер и его теория когнитивного диссонанса.
8. Основные потребности и внутриличностный конфликт Абрахима Маслоу (1908-1970).
9. Внутриличностный конфликт: особенности, классификация.
10. Шесть основных форм проявления внутриличностных конфликтов (неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализм).

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Предмет, цели, задачи дисциплины.
2. Методы конфликтологии.
3. Теория социального конфликта Р.Дарендорфа (1962 г.)
4. Основные уровни анализа социальных конфликтов.
5. Взаимосвязь дисциплин конфликтологии с другими науками.
6. Исторические условия возникновения конфликтологии. Античные времена.
7. Исторические условия развития конфликтологии. Эпоха средневековья.
8. Конфликтология в эпоху Просвещения.
9. Конфликтология в начале 20 века.
10. Становление современной конфликтологии (Р.Дарендорф, Л.Козер, К.Боулдинг, Дж.Бернард)
11. Основные этапы развития науки «Конфликтология» в России.
12. Понятие конфликта, структура и мотивы.
13. Основные факторы, формирующие конфликтную ситуацию.

14. Классификация конфликтов (11 основных признаков).
15. Общие и частные причины конфликтов.
16. Основные этапы протекания конфликтов.
17. Конфликтоген, определение и основные типы.
18. Конфликты и теория трансактного анализа.
19. Модели поведения личности в конфликте (конструктивная, деструктивная, конформистская).
20. Стратегии поведения в конфликте (двухмерная, трехмерная модели по Томасу-Киллмену).
21. Три основные обстоятельства, влияющие на двухмерную модель Томаса-Киллмена.
22. Межличностные отношения и трехмерная модель по Томасу-Киллмену.
23. Теория развития конфликта Шейнина В.С.
24. Стили поведения человека в конфликтных ситуациях.
25. Индивидуальный стиль поведения в конфликте (партнерский, прагматический, психозащитный, доминантный, контактный, самоутверждающийся).
26. Типология конфликтных личностей в исследованиях отечественных психологов (демонстративный, ригидный, неуправляемый, сверхточный, бесконфликтный).
27. Внутриличностный конфликт в теории З.Фрейда (1856-1939 г.г.).
28. Теория комплекса неполноценности Альфреда Адлера (1870-1937 г.г.).
29. Учение об интроверсии и экстраверсии Карла Юнга (1875-1961 г.г.).
30. Психосоциальная теория развития Эрика Эриксона.
31. Мотивационная концепция конфликтов Курта Левина (1890-1947 г.г.).
32. Леон Фестингер и его теория когнитивного диссонанса.
33. Основные потребности и внутриличностный конфликт Абрахима Маслоу (1908-1970).
34. Внутриличностный конфликт: особенности, классификация.
35. Шесть основных форм проявления внутриличностных конфликтов (неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализм).
36. Основной способ разрешения конфликтов (компромисс, уход, сублимация, идеализация, вытеснение, коррекция).
37. Межличностные конфликты, особенности, классификация.
38. Современная классификация внутриличностных конфликтов: три основные разновидности (мотивационные, когнитивные, ролевые).
39. Три дополнительных типа внутриличностных конфликтов.
40. Основные причины возникновения межличностных конфликтов (психоаналитическая позиция Карла Хорни, потребностно-личностная позиция Курта Левина и контекстная Марка Дойча).
41. Конфликты в коллективе.
42. Семейные конфликты.
43. Групповые конфликты.
44. Личностно-групповые конфликты.
45. Особенности и специфика управления.
46. Межгрупповые конфликты.
47. Глобальные конфликты и глобальные проблемы.
48. Региональные конфликты, классификация и особенности протекания.
49. Политические конфликты.
50. Этнические и религиозные конфликты.
51. Социальные конфликты.
52. Основные кризисные периоды в развитии семейных отношений.
53. Управленческие конфликты.
54. Организация и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Ассоциацией организаций управленческого образования.
55. Ограничение негативного влияния конфликта.

Уровень требований и критерии оценок на зачете

Оценка «зачтено» выставляется, если компетенции ОПК-6, ПК-30, ПК-32 полностью освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «не зачтено» выставляется, если компетенции ОПК-6, ПК-30, ПК-32 не освоены, обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

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 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 для освоения дисциплины

5.1 Основная литература:

1. Гладков Н.Г. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ. [Электронный ресурс]: Учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры. – М.: Юрайт, 2018. - 191 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8/trudovye-spory#page/1>

2. Зарипова З.Н., Шавин В.А. ТРУДОВОЕ ПРАВО. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата. – М.: Юрайт, 2018. -285 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/6FEA9F76-B68E-492A-9923-FFADD00F3721/trudovoe-pravo#page/1>

3. Анцупов, А.Я. Конфликтология [Текст]: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.Я. Шипилов. - 6-е изд.- СПб: Питер, 2016. - 525с

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

5.2 Дополнительная литература

1. Петров А.Я. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. [Электронный ресурс]: Учебно-практическое пособие. – М.: Юрайт, 2018. – 377 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/E9E7CCBC-A0D4-4718-8A98-AE2BC41F00F8/trudovoy-dogovor#page/1>
2. Федин В.В. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА. [Электронный ресурс]: Учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры. – М.: Юрайт, 2018. – 527 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903/trudovye-spory-teoriya-i-praktika#page/1>

5.3. Периодические издания:

1. Ресурсы снижения конфликтности социально-трудовых отношений URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21170227>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru
2. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
3. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
4. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Catalog/Home/Index>
5. Аналитическая и цитатная база «Web of Science (WoS)». – URL: <http://apps.webofknowledge.com>.
6. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» – URL: www.grebennikon.ru
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>
8. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. – URL: <http://archive.neicon.ru>
9. Базы данных компании «Ист Вью». – URL: <http://dlib.eastview.com>
10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) – URL: <http://uisrussia.msu.ru>
11. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). – URL: <https://dvs.rsl.ru/>
12. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. – URL: <http://lib.mylibrary.com>
13. «Лекториум ТВ». – URL: <http://www.lektorium.tv/>
14. Национальная электронная библиотека «НЭБ». – URL: <http://нэб.рф/>
15. КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
16. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральная ИС свободного доступа. – URL: <http://window.edu.ru>.
17. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>
18. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» – <http://www.consultant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнута индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

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.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по

дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

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

8.1 Перечень информационных технологий

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- Mozilla FireFox, Adobe Flash Player, JRE. (Internet);
- 7-zip 9.15 (архиватор);
- Nod32 (антивирус);
- Notepad++ (текстовый редактор с подсветкой синтаксиса).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных

	(индивидуальные) консультации	консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.