АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.Б.31 «Конфликтология»

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

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

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

Задачи дисциплины:

1. Усвоение студентами основных понятий конфликтологии; знание видов и причин возникновения трудовых споров и конфликтов в организации; усвоение знаний закономерностей анализа конфликта с точки зрения его структуры и динамики; психологических основ поведения человека в конфликте.
2. Овладение студентами знаний об основных методах профилактики конфликтов в организации, примирительных процедур при трудовых конфликтах, основных способах и технологиях эффективного разрешения конфликтов в организации
3. Овладение студентами навыком анализа конфликтов в организации, навыками применением диагностических процедур для исследования конфликтов в организации, определения индивидуально-психологических особенностей субъектов конфликтного взаимодействия, выявления конфликтных личностей.
4. Развитие способности к применению полученных знаний в профессиональной деятельности: умения на основе анализа конфликта определять эффективные способы его урегулирования, умения разработать программу по профилактике и урегулированию конфликтов в связи со спецификой конкретной организации.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

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

Требования к уровню освоения дисциплины

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

перечислить компетенции

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**Владеть**
1.	ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	на уровне представлений основные классические и современные философские, социологические и психологические концепции сущности конфликта; - основные понятия и категориальный аппарат из области конфликтологии; - определение понятия «трудовой спор»; - основные виды и основные причины возникновения трудовых конфликтов; - методы анализа (структурный и динамический) конфликтов в организации; знать основные направления работы менеджера по управлению конфликтами (прогнозирования, профилактике и предупреждение, управление,	Применять методы анализа конфликтных ситуаций (картография, структурно-динамический анализ); - проводить диагностику стилей поведения в конфликте; - выявлять психологические особенности конфликтных личностей в организации; - подобрать и реализовать техники регуляции эмоционального состояния участников конфликтного взаимодействия;	Навыком анализа реальных конфликтных ситуаций в организации; способностью на основе анализа формулировать направления работы для урегулирования конфликта, определять эффективные способы разрешения; - навыком диагностики конфликтов в организации и психологических аспектов конфликтного взаимодействия людей; - способностью подготовить и провести переговоры с целью урегулирования конфликта.

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

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

Основные разделы дисциплины

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

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет*

Основная литература:

1. Конфликтология: уч. пособие для бакалавров / Отв. ред. А.Я. Гуськов – М.: Проспект, 2013. -171с.
2. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 206 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07133-7. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/9F9ECF17-913B-496A-8BE3-34ADD97B9580.

Автор (ы) РПД Улько Елена Васильевна
Ф.И.О.