

Министерство науки и высшего образования 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

 Хагуров Т.А.

« 29 » мая 2020г.

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 очная

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Краснодар 2020

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 каф. социальной психологии и социологии управления



Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Психология трудовых конфликтов» обсуждена на заседании кафедры психологии личности и общей психологии

протокол № 11 «19» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой Лупенко Н.Н.



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления
протокол № 12 «21» мая 2020 г.

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



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 6 «25» мая 2020 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



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. Владение 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 процедур 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. Владение 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 дисциплинами «Психодиагностика в научных и прикладных исследованиях» и параллельно изучаемой дисциплины «Отрасли психологии, психологической практики и психологической службы», «Организационная психология».

Сформированные в ходе изучения дисциплины «Психология трудового конфликта» компетенции необходимые для освоения в последующем таких дисциплин как «Профессиональные стрессы и профессиональная деформация личности», «Психология управленческого труда» и прохождение 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-

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК-2	готовностью 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 их достижения в конфликтной ситуации; - подбирать и применять соответствующие задачам способы эффективного межличностного взаимодействия	Навыком применения некоторых конструктивных способов взаимодействия в конфликтных ситуациях
2	ОПК-2	готовностью 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 сотрудниками для предупреждения, урегулирования и разрешения конфликтов в коллективе	- применить различные модели анализа трудового конфликта; - проводить самоанализ своей конфликтологической компетентности как руководителя.	способностью провести анализ конкретного конфликта в организации с учетом позиции руководителя коллектива и сформировать направления работы по урегулированию конфликта
3	ПК-6	способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личност-	- знать основные теоретические подходы и общие позиции системного подхода как теоретической основы системного ана-	- Применять некоторые методы анализа конфликта в организации (системного, системно-генетического, системно-	- способностью на основе анализа ситуации формировать программы по предупреждению и урегулирова-

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		ном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	<p>лиза конфликта в организации;</p> <p>- основные причины возникновения трудовых конфликтов и конфликтов в организации;</p> <p>- основные психологические противоречия личности как источника конфликтов в организации;</p> <p>- знать основные методы по предупреждению конфликтов и работы психолога с конфликтами в организации;</p> <p>знать основные методы работы с личностью как субъектом конфликта в организации</p>	<p>ситуационного);</p> <p>- применять методы психологической диагностики личности как субъекта конфликта в организации;</p> <p>- применять методы психологической работы с личностью по оптимизации поведения в конфликте</p>	<p>нию конфликтов в организации;</p> <p>- способностью формировать программу работы с человеком в аспекте оптимизации его поведения в конфликте.</p>

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 ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		2	___		
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	28	28			
Занятия лекционного типа	-	-	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	28	28	-	-	-
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-			

Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:					
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий)	6	6	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений к семинарским занятиям, докладов)	8	8	-	-	-
Творческие виды самостоятельной работы (подготовка контрольной работы, реферата, творческие практические задания)	21,8	21,8	-	-	-
Подготовка к промежуточной аттестации	8	8			
Контроль:					
Промежуточная аттестация (зачет)					
Общая трудоемкость	час.	72	72	-	-
	в том числе контактная работа	28,2	28,2		
	зач. ед	2	2		

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые во 2 семестре (очная форма)

№	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»	9,8	-	4	-	5,8
2.	Психологический анализ конфликта в организации	20	-	8	-	12
3.	Психология личности как субъекта трудового и организационного конфликта	24	-	10	-	14
4.	Работа психолога с трудовыми конфликтами в организации	18	-	6	-	12
	<i>Всего по дисциплине</i>		-	28	-	43,8

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

Занятия лекционного типа не предусмотрены

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Введение в дисциплину «Психология трудового конфликта»	Тема 1. Семинар. Трудовые конфликты и конфликты в организации как предмет изучения в психологии (работа в микрогруппах)	Обсуждение итогов работы в микрогруппах

		<p>1. Феноменология психологических аспектов в трудовых конфликтах.</p> <p>2. Функции конфликтов в организации.</p> <p>Тема 2. Семинар. Общая характеристика основных концепций трудового конфликта.</p> <p>Защита контрольной работы по теме «Современные концепции трудового конфликта. Развитие психологической ветви конфликтологии относительно трудовых конфликтов. Становление отечественной психологии трудового конфликта»</p>	Контрольное задание 1
2	Психологический анализ конфликта в организации	<p>Тема 3. Общая характеристика подходов и методов анализа конфликтов в психологии.</p> <p>1. Общая характеристика типологического, структурного анализа, анализ динамики конфликта.</p> <p>2. Методы диагностики конфликтов в организации.</p> <p>3. Дискуссия: «Сферы применения и ограничения использования различных моделей анализа конфликта в организации»</p>	Обсуждение сообщений Дискуссия
		<p>Тема 4. Семинар. Типологический подход к анализу конфликтов в организации</p> <p>1. Общая характеристика видов и причин конфликтов в организации.</p> <p>2. Доклад «Понятия «трудовой индивидуальный спор», «трудовой коллективный спор». Примирительные процедуры в урегулировании трудовых споров».</p>	Обсуждение выполнения творческого задания 1. Обсуждение докладов.
		<p>Тема 5. Семинар. Системный подход к анализу конфликта в организации.</p> <p>1. Доклада «Системный подход и принципы анализа конфликта в психологии».</p> <p>2. Общая характеристика системно-структурного анализа конфликта в организации.</p> <p>3. Общая характеристика системно-генетического анализа динамики конфликта: модели и применение на конкретном примере конфликта в организации.</p>	Обсуждение доклада и сообщений Защита выполнения творческого задания 2.
		Тема 6. Практическое занятие. Карто-	

		<p>графия конфликта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доклад «Картография как метод анализа конфликта, применение для работы с конфликтом в организации». 2. Практическое задание: Проведение анализа конкретной конфликтной ситуации в организации методом картографии. 	<p>Обсуждение доклада</p> <p>Работа в микрогруппах</p> <p>Обсуждение результатов групповой работы</p> <p>Выполнение творческого задания 3</p>
3	<p>Психология личности как субъекта трудового и организационного конфликта</p>	<p>Тема 7. Семинар. Основные причины и источники конфликтов в организации, связанные с личностным конфликтным реагированием.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика проблемы обращение к личности как источнику конфликта в организации. 2. Доклад: «Основные психологические причины, источники и противоречия личности отражающиеся в конфликтном реагированием на ситуации взаимодействия в организации». 3. Методы психодиагностики личности как субъекта конфликтного взаимодействия. 4. Направления работы с сотрудниками организации в 	<p>Обсуждение докладов и сообщений</p> <p>Творческое задание 4</p> <p>Творческое задание 8.</p>
		<p>Тема 8. Практическое занятие. Трансактный анализ конфликта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доклад «Трансактный анализ как модель психологического анализа взаимодействия личности в конфликте». 2. Практическое задание (работа в микрогруппах): применение трансактного анализа к реальной ситуации конфликтного взаимодействия в организации. 3. Моделирование способов конструктивного реагирования в конфликтных ситуациях с опорой на модель трансактного анализа. 4. Дискуссия: сферы применения и ограничения использования трансактного анализа в области организационных конфликтов. 	<p>Обсуждение доклада</p> <p>Обсуждение результатов практического задания, работы в микрогруппах</p> <p>Элементы тренинговых упражнений и ролевых игр.</p> <p>Групповая дискуссия</p>
		<p>Тема 9. Практическое занятие. Метод ситуационного анализа Дж. Маккалоу</p>	<p>Обсуждение результатов выпол-</p>

		<p>Практическое задание: провести анализ конфликтного реагирования личности методом ситуационного анализа Дж. Мак-Каллоу и сформулировать направления работы по формированию конструктивных способов реагирования</p> <p>Тема 10. Семинар. Эмоциональный аспект конфликтного взаимодействия личности: методы и техники регуляции эмоционального реагирования в конфликте.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика групп методов регуляции эмоционального состояния личности (Доклад) 2. Характеристика методов и техник регуляции эмоционального состояния относительно проблемы конфликтного взаимодействия в организации. Демонстрация элементов техник. 	<p>нения практического</p> <p>Выполнение творческого задания 7.</p> <p>Обсуждение доклада</p> <p>Обсуждение результатов творческого задания 5.</p>
		<p>Тема 11. Практическое занятие. Применение метода РЭТ А. Эллиса для формирования конструктивных реакций личности в конфликтном взаимодействии.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доклад: «Общая характеристика рационально-эмотивной терапии А. Эллиса». 2. Практическое задание: применение метода РЭТ для выявления и коррекции деструктивных эмоционально-поведенческих паттернов личности в конфликтных ситуациях. 	<p>Обсуждение доклада</p> <p>Обсуждение результатов использования техники РЭТ (анализ конкретных случаев)</p> <p>Выполнение творческого задания 6.</p>
4.	Работа психолога с трудовыми конфликтами в организации	<p>Тема 12. Семинар. Общая характеристика направлений деятельности психолога по работе с конфликтами в организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Работа психолога по предупреждению и профилактике конфликтов в организации. 2. Работа психолога по урегулированию конфликтов в организации. 3. Работа психолога с отдельными сотрудниками по оптимизации способов реагирования и поведения в конфликтных ситуациях. 4. Формирование программы по работе с конфликтами для кон- 	<p>Обсуждение сообщений.</p> <p>Групповая дискуссия по результатам</p>

		кретных организаций (работа в микрогруппах).	работы микрогрупп.
		<p>Тема 13-14. Итоговое занятие (4ч).</p> <p>1. Работа руководителя по управлению конфликтами в организации (обсуждение рефератов).</p> <p>2. Работа психолога с конфликтом в конкретной организации. Защита отчетов по выполнению творческих заданий</p>	<p>Обсуждение рефератов</p> <p>Защита отчета по выполнению творческих практических заданий 9, 10, 11, 12.</p>

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» http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118984</p> <p>Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика. Учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры – М.: Юрайт, 2019. https://biblio-online.ru/viewer/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903/trudovye-spory-teoriya-i-praktika#page/1</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 : www.biblio-online.ru/book/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8</p> <p>Карташов Я.П. Конфликты в организации. – М.: Лаборатория книги, 2010. Электронная библиотечная система «Уни-</p>

		<p>верситетская библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=87241 Ратникова К.В. Организационная конфликтология. М.: ИНФРА-М, 2009. Лукин Ю.Ф. Конфликтология: Управление конфликтами: Management of conflict: учебник для вузов. М.: Академический проект; Трикста, 2007.</p>
2	<p>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений к семинарским занятиям, докладов)</p>	<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. Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. – СПб.: ПИТЕР, 2009. 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 Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика. Учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры – М.: Юрайт, 2019. https://biblio-online.ru/viewer/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903/trudovye-spory-teoriya-i-praktika#page/1 Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебн. Для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. М., 2004. 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 : www.biblio-online.ru/book/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8. Карташов Я.П. Конфликты в организации. – М.: Лаборатория книги, 2010. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=87241 Ратникова К.В. Организационная конфликтология. М.: ИНФРА-М, 2009. Хасан Б.И., Сергоманов П.А. Психология конфликтов и переговоры, 4-е изд., стер., М., 2008. Лукин Ю.Ф. Конфликтология: Управление конфликтами: Management of conflict: учебник для вузов. М.: Академический проект; Трикста, 2007.</p>
	<p>Творческие виды самостоятельной работы (подготовка контрольной работы)</p>	<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. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых отношениях, М., 1993.</p>

		Шаленко В.Н. Концептуальные подходы к изучению трудовых конфликтов // Современная конфликтология в контексте культуры мира. М., 2001, с.299-314.
3	Творческие виды самостоятельной работы (реферат)	<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>Карташов Я.П. Конфликты в организации. – М.: Лаборатория книги, 2010. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=87241</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» http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=88254</p> <p>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</p>
	Творческие виды самостоятельной работы (творческие практические задания и подготовка отчетов)	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.

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, моделирование ситуаций, 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.

Организована коммуникация в ЭИОС ВУЗа через систему личных кабинетов

3.1 Интерактивные образовательные технологии

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
2	ПЗ	<i>Работа в малых группах</i> с целью обсуждения вопросов по теме и последующим обсуждением результатов, контролируемая преподавателем дискуссия. Темы: Трудовые конфликты и конфликты в организации как предмет изучения в психологии. Формирование программы по работе с конфликтами для конкретных организаций .	2
2	ПЗ	<i>Анализ конкретного случая.</i> Проведение анализа конкретной конфликтной ситуации в организации методом картографии (работа в микрогруппах).	1
2	ПЗ	<i>Обсуждение результатов проведения практических заданий и упражнений</i> (в ходе практического занятия или домашнего задания) по темам: 1. Применение метода РЭТ для выявления и коррекции деструктивных эмоционально-поведенческих паттернов личности в конфликтных ситуациях. 2. Проведение анализа конфликтного реагирования личности методом ситуационного анализа Дж. Мак-Каллоу и формулировка направлений работы по формированию конструктивных способов реагирования. 3. Методы и техники регуляции эмоционального состояния относительно проблемы конфликтного взаимодействия в организации. Демонстрация элементов техник.	7

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
		4. Работа психолога с конфликтом в конкретной организации. Защита отчетов по выполнению творческих заданий	
2	ПЗ	Обсуждение докладов и сообщений с приведением примеров и анализом конкретных ситуаций конфликтов в организациях	3
2	ПЗ	Моделирование ситуаций с целью формирования практических навыков работы психолога в области исследования и управления конфликтом и участия в переговорах. Моделирование способов конструктивного реагирования в конфликтных ситуациях в организации с опорой на модель транзактного анализа.	1
<i>Итого:</i>			14

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

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

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 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: «Структурно-динамический анализ реальной конфликтной ситуации в организации»

1. Опишите событийно реальную конфликтную ситуацию в организации.
2. 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).
3. Проведите системно-генетический анализ динамики конфликта (по любой из возможных моделей анализа динамики):
4. 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 прове-

дения 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:

	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: ОПК-2, ПК-6

Критерии оценивания: Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от степени самостоятельности в подборе ситуации для анализа, полноты прове-

дения 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. Стилль 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; меры 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 зачтенные 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 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 в течении семестра согласно плану. 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. Работы не зачтенные возвращаются студенту на доработку.

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 трудовых конфликтов»

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. МакКаллоу 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 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 их 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:

Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В.Л. Цветков. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 183 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02360-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984> (01.10.2018).

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 / Я.П. Карташов. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 78 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87241> (01.10.2018).
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
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
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

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», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины.

Электронная библиотечная система КубГУ <http://www.kubsu.ru/node/>

Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»
www.biblioclub.ru

Электронная библиотечная система издательства «Юрайт» <https://biblio-online.ru>

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

Электронная Библиотека Диссертаций <https://dvs.rsl.ru>

Базы данных компании «Ист Вью»: (психологический журнал, вестник МГУ)
<http://dlib.eastview.com>

КиберЛенинка [Официальный сайт] — URL: <https://cyberleninka.ru/>

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

По дисциплине «Психология трудовых конфликтов» предусмотрено все часы аудиторных занятий (28 ч.) проводить в форме семинарских занятий. 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 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 трудовых конфликтов»

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 творческих работ оформляются в письменном виде и сдаются преподавателю. Для промежуточной аттестации необходимо иметь зачетные письменные работы текущего контроля (контрольное задание, реферат, 8 творческих практических заданий) и выполнить и защитить публично творческие письменные задания (9-12). 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 трудовых конфликтов»

	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
	2	3	4	5
	Введение в «Психологию трудового конфликта».	Подготовка контрольного задания «Современные концепции трудового конфликта. Развитие психологической ветви конфликтологии относительно трудовых конфликтов. Становление отечественной психологии трудового конфликта».	1-2 нед.	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	3-6 нед.	Обсуждение в группе примеров конфликтов; Сдача отчетов о проведенных творческих заданиях (анализ реальной конфликтной ситуации) в письменном виде.

		применением системно-структурного и системно-генетического анализа		
	Психология личности как субъекта трудового и организационного конфликта	<p>Проведение творческих заданий по темам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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». 	7-12 нед.	Предоставление результатов выполнения творческих заданий в письменном виде;
	Работа психолога с трудовыми конфликтами в организации	<p>Проведение творческих заданий по темам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	13-14 нед.	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.

Microsoft Windows 8, 10

Microsoft Office Professional Plus,

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 оснащённость
1.	Семинарские занятия	Аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд. 14А, ул. 2-я Пятилетка, дом № 21), оснащённая учебной мебелью.
2.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (ул. Ставропольская 149); оснащённая мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
3.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации (ул. Ставропольская 149), оснащённая презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
4.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы (ул. Ставропольская 149.), оснащённый компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.