

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

Т.А. Чагуров

подпись

« 28

2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.22 Конфликтология в управлении персоналом

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Развитие и оценка персонала
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	Бакалавр

Рабочая программа дисциплины Б1.О.22 Конфликтология в управлении персоналом составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составил:

Е.В. Улько, доцент, канд. психол.н., доцент
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления протокол № 11 «26» апреля 2021 г.

И.о. зав. кафедрой социальной психологии
и социологии управления



Педанова Е.Ю.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 04 от 26 апреля 2021 г.

Председатель УМК факультета
Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

1. Кох М.Н., канд. психол.н., доцент каф. педагогики и психологии Кубанского государственного аграрного университета
2. Лузаков А.А., д-р. психол.н., зав. каф. управления персоналом и организационной психологии КубГУ

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Усвоение студентами основных знаний о сущности конфликта как социально-психологического явления, причинах возникновения конфликтов в организации, в том числе с учетом межкультурного своеобразия общества; формирование способности анализировать конфликт, психологические аспекты поведения участников конфликта; знать и предлагать способы преодоления коммуникативных барьеров, определять условия интеграции в конфликте с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленного различием этических, религиозных и ценностных систем участников конфликта.

1.2 Задачи дисциплины

1. Усвоение основных понятий конфликтологии; знание видов и причин возникновения конфликтов в организации; моделей анализа структуры и динамики конфликта, психологических основ поведения человека в конфликте.
2. Владение способностью применять на практике полученные конфликтологические знания: анализировать конфликт в организации, применять диагностических процедуры для изучения конфликтных ситуаций и индивидуально-психологических особенностей персонала как субъектов конфликтного взаимодействия.
4. Развитие способности к обозначению эффективных способов урегулирования конфликта, оптимизации конфликтного взаимодействия, преодоления коммуникативных барьеров.
5. Формирование способности учитывать межкультурное разнообразие общества и роль особенностей межкультурного взаимодействия в возникновении и протекании конфликтов.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Б1.О.22 Конфликтология в управлении персоналом» относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ООП. Сформированные в ходе изучения дисциплины знания и компетенции соотносятся и могут быть использованы в дисциплинах Б1.О.06 Саморегуляция и профессиональное выгорание, Б1.О.33 Этнокультурные различия, Б1.О.26 Организационная культура, Б1.В.17 Управление персоналом организации, Б1.В.16 Развитие бизнес-коммуникации, Б2.О.02 Производственная практика

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	
УК-5.1. Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем.	Понимает особенности конфликта как социально – психологического явления, знает основные причины возникновения конфликтов в организации, особенности конфликтов в межкультурном взаимодействии, обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем, знает модели анализа конфликта, конфликтного взаимодействия, поведение личности в конфликте.
	Выделяет и характеризует роль особенностей межкультурного взаимодействия общества в возникновении и протекании конфликта в организации

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
	Предлагает и применяет способы анализа конфликта в организации с учетом специфики межкультурного взаимодействия
УК-5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии.	Определяет способы конструктивного поведения в конфликте, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии
	Воспринимает и учитывает способы конструктивного поведения, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте в организации при межкультурном взаимодействии.
	Демонстрирует способы конструктивного поведения в конфликте в организации, способы преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.
УК-5.3. Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий.	Знает направления работы по управлению конфликтом в организации. Обозначает условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.
	Выделяет и характеризует способы формирования условий интеграции участников межкультурного конфликтного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.
	Систематизирует условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 ч.), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		1 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:	38,3	38,3			
Аудиторные занятия (всего):					
занятия лекционного типа	16	16			

лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	18	18			
семинарские занятия					
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа, в том числе:	70	70			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	24	24			
Творческие практические задания	20	20			
Реферат	20	20			
Подготовка к тестированию	6	6			
Контроль:	35,7	35,7			
Подготовка к экзамену					
Общая трудоемкость	час.	144	144		
	в том числе контактная работа	38,3	38,3		
	зач. ед	4	4		

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в 1 семестре (1 курсе) (очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Введение в дисциплину «Конфликтологию в управлении персоналом». Основные понятия конфликтологии	16	2	2	-	12
2.	Анализ конфликта в организации	32	6	6	-	20
3.	Особенности реагирования человека в конфликте	32	6	6	-	20
4.	Работа с конфликтами в организации	24	2	4	-	18
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	104	16	18	-	70
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Контроль	35,7				
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Введение в дисциплину «Конфликтологию в управлении персоналом». Основные понятия конфликтологии	Тема: Введение в «Конфликтологию». Общие характерные черты конфликта как нормального проявления социальных связей, способа взаимоотношения людей при столкновении и осознании несовместимости взглядов, позиций и интересов, противоборства взаимосвязанных двух или более сторон. Объективно-субъективная природа конфликта. Межкультурное своеобразие восприятия и поведения в конфликте. Конфликтология как наука. Предмет конфликтологии. Методы исследования конфликтов. Конфликтология как	Тест Реферат 1

		практика управления конфликтами в организации.	
2.	Анализ конфликта в организации	<p>Тема: Общая характеристика подходов к анализу конфликта.</p> <p>Общая характеристика типологического, структурного и динамического подходов к анализу конфликта.</p> <p>Разнообразие конфликтов. Виды конфликтов по сфере проявления.</p> <p>Тема: Структурный анализ конфликта. Стороны конфликта. Предмет конфликта. Позиции конфликтующих сторон. Представления о конфликтной ситуации. Роль межкультурной специфики в восприятии конфликтов в организации. Условия протекания конфликта. Мотивы участников конфликта. Действия участников конфликта. Исходы конфликтных действий.</p> <p>Понятие конфликтной ситуации, инцидента.</p> <p>Конфликтогены, виды конфликтогенов.</p> <p>Тема: Анализ динамики конфликта.</p> <p>Динамика конфликта. Разнообразие моделей анализа динамики конфликта. Фазы конфликта, этапы конфликта.</p> <p>Понятия цена конфликта, цена выхода из конфликта.</p>	<p>Тест</p> <p>Реферат 2</p> <p>Проработка учебного (теоретического) материала</p> <p>Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы</p>
3.	Особенности реагирования человека в конфликте	<p>Тема: Способы конфликтного реагирования человека.</p> <p>Общая характеристика способов реагирования в конфликте. Стратегии поведения в конфликте: борьба, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.</p> <p><i>Беседа-обсуждение</i> по теме: характеристика достоинств и недостатков каждого стиля соответственно разным ситуациям взаимодействия в организации.</p> <p>Тема: Эмоциональный аспект конфликтного взаимодействия. Положительные конструктивные и отрицательные деструктивные эмоциональные проявления в конфликтном взаимодействии. Межкультурное разнообразие проявления эмоций в конфликтном взаимодействии.</p> <p>Общая характеристика техник управления эмоциональными проявлениями в конфликтном взаимодействии. Проблемы регуляции и саморегуляции эмоционального состояния в конфликтном взаимодействии.</p> <p>Тема: Личность как субъект конфликтного взаимодействия в организации.</p> <p>Личность как источник конфликта. Коммуникативные барьеры в конфликтном взаимодействии. Понятия психологическая несовместимость, конфликтологическая компетентность.</p> <p><i>Упражнение</i> на самоанализ конфликтологической компетентности. <i>Беседа-обсуждение</i>.</p>	<p>Степень участия в групповом обсуждении</p> <p>Реферат 3</p> <p>Степень участия в обсуждении результатов самоанализа</p>
4.	Работа с конфликтами в организации	<p>Тема: Общая характеристика направлений работы менеджера по УП с конфликтами в организации.</p> <p>Профилактика и предупреждение конфликтов в организации. Диагностика конфликтов в организации.</p> <p>Факторы способствующие профилактике конфликтов в организации. Направления деятельности менеджера по предупреждению и профилактике конфликтов.</p> <p>Конструктивные способы урегулирования конфликтов.</p>	<p>Реферат 4</p> <p>Проработка учебного (теоретического) материала</p>

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Введение в дисциплину «Конфликтологию в управлении	<p>Тема 1. Практическое занятие. Функции конфликтов в организации.</p> <p><i>Дискуссия по теме:</i> «Конфликт – позитивные или</p>	<p>Участие в дискуссии</p>

	персоналом». Основные понятия конфликтологии	негативные функции». Работа в малых группах. Обсуждение итогов.	Творческое практическое задание 1
2.	Анализ конфликта в организации	Тема 2. Семинар. Виды конфликтов <i>Доклад:</i> Трудовые споры и примирительные процедуры при урегулировании. <i>Практическое задание:</i> виды конфликтов в организации и основные противоречия и причины конфликтов. Тема 3. Практическое занятие. Картография конфликта. <i>Доклады:</i> Цели и мотивы участников конфликта. Регуляторы конфликтного взаимодействия. Культурные нормы взаимодействия в конфликте. Межкультурные отличия. <i>Практическое задание:</i> Анализ конкретных ситуаций в организации методом картографии. Тема 4. Семинар. Динамика конфликта. <i>Практическое задание:</i> Конфликтогены. Моделирование ситуаций.	Обсуждение докладов Опрос по вопросам к семинару Обсуждение выполнения практических заданий по анализу конфликта и его динамики Творческое практическое задание 2
3.	Особенности реагирования человека в конфликте	Тема 5. Практическое занятие. Стратегии поведения в конфликте. Психодиагностика стиля поведения в конфликте (методика Томаса-Киллмена). Тема 6. Практическое занятие. Трансактный анализ конфликтного взаимодействия. <i>Доклад.</i> Трансактный анализ как модель анализа конфликтного взаимодействия в организации. Практические упражнения: анализ конкретных ситуаций, моделирование ситуаций с использованием трансактного анализа. Тема 7. Семинар. Конфликтные личности. Элементы моделирования и ролевой игры.	Обсуждение докладов Опрос по вопросам к семинару Обсуждение выполнения практических заданий по диагностике и анализу ситуаций в организации Творческое практическое задание 3
4.	Работа с конфликтами в организации	Тема 8. Практическое занятие Вопросы в конфликтных переговорах. Активное слушание. <i>Доклад:</i> Переговоры как способ конструктивного урегулирования конфликта в организации. Тема 9. Практическое занятие Аргументация в конфликтных переговорах. Дискуссия по подготовленной теме «Эвтаназия – аргументы за и против».	Обсуждение доклада Обсуждение выполнения практических заданий по конструктивным способам ведения переговоров Творческое практическое задание 4

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 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	Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий),	«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов». Утвержден на заседании каф. социальной психологии и социологии управления Протокол №11, от 26 апреля 2021г. Зеленков, М. Ю. Конфликтология : учебник / М. Ю. Зеленков. – Москва : Дашков и К°, 2015. – 324 с. : табл. – (Учебные издания для бакалавров). –

	подготовка к текущему контролю (тесту)	<p>Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906</p> <p>Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 322 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/44D218F0-8246-4E87-B9BD-A280E2AEE336</p>
2	Выполнение заданий (подготовка сообщений к семинарским занятиям, докладов, поиск литературы по теме)	<p>«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов». Утвержден на заседании каф. социальной психологии и социологии управления Протокол №11, от 26 апреля 2021г.</p> <p>Зеленков, М. Ю. Конфликтология : учебник / М. Ю. Зеленков. – Москва : Дашков и К°, 2015. – 324 с. : табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906</p> <p>Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 322 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/44D218F0-8246-4E87-B9BD-A280E2AEE336</p> <p>Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008.</p> <p>Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450207</p> <p>Новопашина, Л. А. Конфликт-менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Новопашина, Б. И. Хасан, Т. И. Юстус. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14448-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477646</p> <p>Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления : учебное пособие / К.В. Решетникова. – Москва : Юнити, 2013. – 175 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158</p>
3	Творческие письменные задания, рефераты	<p>«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов». Утвержден на заседании каф. социальной психологии и социологии управления Протокол №11, от 26 апреля 2021г.</p> <p>Зеленков, М. Ю. Конфликтология : учебник / М. Ю. Зеленков. – Москва : Дашков и К°, 2015. – 324 с. : табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906</p> <p>Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 322 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/44D218F0-8246-4E87-B9BD-A280E2AEE336</p> <p>Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450207</p> <p>Марков, В. И. Межкультурная коммуникация : учебное пособие / В. И. Марков, О. В. Ртищева ; Министерство культуры Российской Федерации, Кемеровский государственный институт культуры, Социально-гуманитарный институт, Кафедра культурологии. – Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры (КемГИК), 2016. – 111 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472671</p> <p>Новопашина, Л. А. Конфликт-менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Новопашина, Б. И. Хасан, Т. И. Юстус. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14448-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].</p>

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, подготовка письменных творческих практических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (разбора конкретных ситуаций, проведения анализа реальных конфликтных ситуаций, психодиагностическое исследование, работа в малых группах, моделирование ситуаций, групповые дискуссии) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Конфликтология в управлении персоналом».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме теста, творческих практических заданий, рефератов и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	УК-5.1. Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия	Понимает особенности конфликта социально – психологического явления, знает основные	<i>Опрос по темам:</i> Анализ динамики конфликта <i>Обсуждение докладов:</i> Трудовые споры и	Вопрос к экзамену 1-4

	(преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем.	причины возникновения конфликтов в организации, особенности конфликтов в межкультурном взаимодействии, обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем, знает модели анализа конфликта, конфликтного взаимодействия, поведение личности в конфликте.	примирительные процедуры при урегулировании. Цели и мотивы участников конфликта Регуляторы конфликтного взаимодействия. Культурные нормы взаимодействия в конфликте. Межкультурные отличия. Дискуссия по теме: Функции конфликтов в организации Реферат 1 Творческое практическое задание 1	
		Выделяет и характеризует составляющие анализа конфликта, роль особенностей межкультурного взаимодействия общества в возникновении и протекании конфликта в организации	Обсуждение выполнения практических заданий на занятии: Виды конфликтов в организации и основные противоречия и причины конфликтов. Анализ конфликта методом картографии. Творческое практическое задание 2 Реферат 2.	Вопрос к экзамену 5-10
		Предлагает и применяет способы анализа конфликта в организации с учетом специфики межкультурного взаимодействия	Обсуждение выполнения практических заданий на занятии: Анализ конфликта методом картографии.	Вопрос к экзамену 11
2	УК-5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии.	Определяет способы конструктивного поведения в конфликте, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии	Опрос по теме: Конфликтные личности Стратегии поведения в конфликте Обсуждение докладов: Трансактный анализ как модель анализа конфликтного взаимодействия в организации. Реферат 3	Вопрос к экзамену 12-16
		Воспринимает и учитывает способы конструктивного поведения, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте в организации при межкультурном взаимодействии.	Обсуждение выполнения практических заданий на занятии: Диагностика стратегии поведения в конфликте (методика Томаса-Киллмена). Трансактный анализ конфликтного взаимодействия.	Вопрос к экзамену 24
		Демонстрирует способы конструктивного поведения в конфликте в	Практические задания: Конфликтные личности. Элементы моделирования и	Вопрос к экзамену 25, 17

		организации, способы преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.	ролевой игры. Моделирование ситуаций с использованием транзактного анализа. Творческое практическое задание 3.	
3	УК-5.3. Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий.	Знает направления работы по управлению конфликтом в организации. Обозначает условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.	Обсуждение доклада: Переговоры как способ конструктивного урегулирования конфликта в организации.	Вопрос к экзамену 18
		Выделяет и характеризует способы формирования условий интеграции участников межкультурного конфликтного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование конфликтов в организации.	Обсуждение выполнения практических заданий на занятии: Вопросы в конфликтных переговорах. Техники активного слушания в конфликтных переговорах.	Вопрос к экзамену 19, 21-23
		Систематизирует условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп через предупреждение, профилактику и конструктивное урегулирование	Обсуждение проведения практического занятия: Аргументация в конфликтных переговорах. Дискуссия по подготовленной теме «Эвтания – аргументы за и против». Реферат 4. Творческое практическое задание 4.	Вопрос к экзамену 20

	конфликтов организации.	в	
--	----------------------------	---	--

Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах			
УК-5.1. Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем. УК-5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии. УК-5.3. Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий.	УК-5.1. Понимает особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем. УК-5.2. Определяет способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии. УК-5.3. Реализует условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий.	УК-5.1 Выделяет особенности межкультурного взаимодействия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах. УК-5.2 Воспринимает и учитывает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии. УК-5.3. Выделяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий.	УК-5.1 Предлагает способы анализа особенностей межкультурного взаимодействия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.. УК-5.2 Демонстрирует способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии. УК-5.3. Систематизирует условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

4.1.1 Текущее тестирование (пример теста)

1. Дайте определение понятия. *Конфликт – это ...*
2. Перечислите авторов, основоположников конфликтологических идей (не менее трех по каждому направлению):
 - а) представители философско-социологического направления
 - б) представители психологического подхода
3. Обозначьте роль межкультурных различий в возникновении и протекании конфликта в организации
4. Завершите определение понятия: *предмет конфликта – это*

5. Назовите основные группы причин конфликтов в организации
6. Перечислите составляющие структуры конфликта
7. Завершите определение понятия: *конфликтоген – это*
8. Перечислите основные стадии развития конфликта
9. Назовите основные формы завершения конфликта
10. Сформулируйте основные достоинства и ограничения картографии как метода анализа конфликтного взаимодействия в организации

Примечание. Система оценивания: 0 баллов – отсутствие либо неверно выполненное задание; 1 балл – частично верно выполненное задание; 2 балла – полный развернутый ответ. Для прохождения аттестации необходимо набрать не менее 11 баллов.

Формируемая часть компетенции: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

4.1.2 Темы рефератов

1. История возникновения и развития конфликтологии

Опишите основные классические теоретических идей относительно сущности конфликта. Включите следующие теории: социальный дарвинизм; модели конфликта в социологии (функциональная («равновесная») модель (Смелзер, Т. Парсонсон), конфликтная модель (Р.Дарендорф), диалектический подход (К. Маркс), конфликтный функционализм (Л.Козер), в психологии (конфликт как интрапсихическое явление (З.Фрейд, К.Хорни, Э.Эриксон), ситуационный подход (М.Дойч, М.Шериф и др.), когнитивистский подход (К.Левин, теории когнитивного соответствия, У.Клар).

Иллюстрируйте некоторые теории примерами конфликтов в организации.

Обозначьте теории, включающие рассмотрение межкультурной специфики в конфликтах.

Приведите список использованных источников.

Формируемая часть компетенции: УК-5.1

2. Роль межкультурных различий в возникновении и протекании конфликтов в организации

Формируемая часть компетенции: УК-5.1, УК-5.3

3. Коммуникативные барьеры и искажение информации в конфликтном взаимодействии: виды, способы преодоления и формирования конструктивного общения сотрудников в конфликте.

Формируемая часть компетенции: УК-5.2, УК-5.3

4. Методы и технологии управления конфликтами в организации.

Формируемая часть компетенции: УК-5.2, УК-5.3

4.1.3 Творческие практические задания для индивидуального выполнения

Задание 1.

Проанализируйте публикации в психологических периодических изданиях на выбор за период не менее пяти лет.

Заполните таблицу 2:

Автор, название статьи, источник	Основные виды конфликтов, противоречий, исследуемы в работе	Базовые проблемы, выделяемые автором

Формируемая часть компетенции: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

Выполнение задания оценивается *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты соответствия указанным требованиям, логичности и глубины изложения, степени самостоятельности и творческого подхода.

Задание 2. Структурно-динамический анализ реальной конфликтной ситуации

I. Опишите событийно реальную конфликтную ситуацию в организации.

II Проведите анализ конфликта по предлагаемой схеме.

1. Анализ структуры конфликта:

- стороны конфликта и их значимые характеристики;
- предмет конфликта;
- условия протекания конфликта;
- субъективные представления сторон о конфликте, позиции сторон;
- мотивы, интересы и опасения сторон конфликта;
- характер действий конфликтантов.

2. Анализ динамики конфликта:

- предконфликтная ситуация;
- осознание конфликтной ситуации;
- переход к конфликтным действиям (эскалация конфликта);
- развитие открытого конфликта (кульминация конфликта);
- разрешение конфликта;
- послеконфликтная стадия.

III Сформулируйте и обоснуйте предложения по оптимальной стратегии урегулирования конфликта.

Формируемая часть компетенции: УК-5.1, УК-5.3

Выполнение задания оценивается *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты соответствия указанным требованиям, логичности и глубины изложения, степени самостоятельности и творческого подхода.

Задание 3.

- Ознакомьтесь с техниками регуляции эмоционального состояния, которые уместно применять в ситуациях конфликтного взаимодействия. Укажите использованную литературу.
- Выберите одну из техник, примените ее на себе.
- Опишите данную технику, *охарактеризуйте результаты ее применения в своём опыте*. Обозначьте круг проблем и основания использования данной техники в формировании конструктивных способов поведения в конфликте сотрудников в организации.

Формируемая часть компетенции: УК-5.2, УК-5.3

Задание 4.

Примените методику «Шкала глубины конфликта» для диагностики реальной конфликтной ситуации в конкретной организации.

Методика «Шкала глубины конфликта» (А.М.Бандарчук, С.П.Бочаров, Е.В.Землянская)

Оцените в каждом из 8 заданий теста по 5-ти балльной системе степень выраженности в данном случае факторов, расположенных слева и справа. Подсчитайте общую сумму баллов.

Шкала глубины конфликта					
1	Стороны осознают причину конфликта	1 2 3 4 5		Стороны не осознают причину конфликта	
2	Причина конфликта имеет эмоциональный характер	1 2 3 4 5		Причина конфликта имеет материальный (служебный) характер	
3	Цель конфликта – устремленность к социальной справедливости	1 2 3 4 5		Цель конфликта - получение привилегий	
4	Есть общая цель, к которой стремятся все	1 2 3 4 5		Общей цели нет	
5	Сферы сближения выражены	1 2 3 4 5		Сферы сближения не выражены	

6	Сферы сближения касаются эмоциональных проблем	1 2 3 4 5	Сферы сближения касаются материальных (служебных) проблем
7	Лидеры мнений выделяются	1 2 3 4 5	Лидеры мнений не выделяются
8	В процессе общения оппоненты придерживаются норм поведения	1 2 3 4 5	В процессе общения оппоненты не придерживаются норм поведения

Если сумма находится в интервале *35-40 баллов*, то это свидетельствует, что конфликтующие стороны находятся в жесткой конфронтации друг к другу. Руководитель может в таком случае принять на себя роль обвинителя и прибегнуть к административным мерам воздействия.

25-34 балла. Наличие колебаний в отношениях конфликтующих сторон. Руководитель может выступить в роли консультанта и прибегнуть, главным образом, к психологическим мерам.

Меньше 24 балла. Случайность возникновения конфликта. Руководителю достаточно выступить в роли воспитателя.

- Проанализируйте полученные результаты.

Сформулируйте рекомендации по урегулированию конкретного конфликта:

Составьте список психологической литературы для работы с конфликтами при решении конкретных прикладных профессиональных задач психолога (укажите конкретную задачу, для решения которой вы подбираете литературу). Для каждого источника кратко обозначьте представленные в нем основные темы и проблемы

Сформулируйте программу профилактики конфликтов для данной организации

Формируемая часть компетенции: УК-5.3

Выполнение задания оценивается *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты соответствия указанным требованиям, логичности и глубины изложения, степени самостоятельности и творческого подхода.

4.1.4 Примеры заданий на практических занятиях

Семинар 3. Методы анализа конфликта.

Вопросы для обсуждения:

1. Общая характеристика картографии как метода анализа конфликта.

Литература:

Корнелиус Х., Фэйр Ш. Картография конфликта. Конфликтология: хрестоматия /Сост. Н.И.Леонов. М., 2002, с.243-252.

2. Примеры применения метода картографии конфликта. Приведите пример конфликтного взаимодействия в организации. Проведите анализ конфликта методом картографии. В чем преимущества и недостатки метода?

Литература:

Корнелиус Х., Фэйр Ш. Картография конфликта. Конфликтология: хрестоматия /Сост. Н.И.Леонов. М., 2002, с.252-256.

3. Кратко охарактеризуйте проблему типологии конфликта.

Дайте пример конфликта в организации и его анализ с точки зрения отнесения к определенному виду по различным основаниям.

Какое основное противоречие вы выделяете в данном конфликте? Обоснуйте ответ.

Литература:

Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология. М., 2001, с.51.

Конфликтология / Под ред. А.С.Кармина. СПб, 1999, с.28-29.

Формируемая часть компетенции: УК-5.1

Семинар. Конфликтные типы личности.

1. Работа в микрогруппах. Обсудите характеристику обозначенного преподавателем типа конфликтной личности, приведите пример.

2. Предъявите результаты в группе.

3. Заполните таблицу 5:

Тип конфликтной личности	Психологическая характеристика	Способы эффективного взаимодействия в организации

Формируемая часть компетенции: УК-5.2, УК-5.3

4.1.5 Дискуссия по теме функции конфликтов в организации

Задание для обсуждения в микрогруппах:

1. Позитивная направленность конфликтов в организации с приведением конкретных примеров.
2. Негативная направленность конфликтов в организации с приведением конкретных примеров.

Обсуждение итогов работы в группе. Формирование общего списка функций конфликтов в организации.

Формируемая часть компетенции: УК-5.1

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Дайте представление о конфликтологии как науке и практике. Раскройте предмет конфликтологии, методы, основные задачи конфликтологии. Какова роль конфликтологической компетенции в работе менеджера по персоналу?
2. Дайте определение понятия «конфликт». Охарактеризуйте его основные черты.
3. В чем позитивная и негативная функциональная направленность конфликтов в организации?
4. Опишите историю возникновения и развития конфликтологии. 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.
5. Охарактеризуйте возможности анализа конфликта с точки зрения его структуры на конкретном примере конфликта в организации. Межкультурные особенности субъектов конфликта как составляющей элемент в анализе структуры конфликта.
6. Охарактеризуйте возможности анализа конфликта с точки зрения его динамики, опишите содержание основных стадий и фаз конфликта. Соотнесите понятия «завершение конфликта», «разрешение конфликта», «урегулирование конфликта».
7. Дайте общую характеристику основных типов и причин возникновения конфликтов в организации. Роль межкультурной специфики в возникновении конфликтов в организации. Ответ иллюстрируйте примерами.
8. Опишите сущность внутриличностных противоречий и конфликтов (мотивационные, когнитивные, ролевые и др.) в аспекте их проявления в работе с персоналом.
9. Раскройте специфику межличностных конфликтов в организации, их основные причины и источники в организации. В чем может проявляться межкультурная специфика участников конфликта.
10. Раскройте основные характеристики конфликтов в больших группах. Какую роль имеет знание механизмов данного рода конфликтов в деятельности специалиста по персоналу.
11. Приведите пример анализа структуры и динамики реальной ситуации конфликта в организации. Сформулируйте основные выводы и направления урегулирования конфликта.

12. Раскройте возможности трансактного подхода к анализу конфликтного взаимодействия.
13. Охарактеризуйте стратегии конфликтного взаимодействия Томаса-Киллмена с точки зрения недостатков и достоинств в различных ситуациях на примерах поведения в конфликтном взаимодействии в организации.
14. Опишите типы конфликтных личностей и основные способы конструктивного взаимодействия с ними.
15. Раскройте сущность манипулятивного воздействия и способы противостояния ему в ходе конфликтного взаимодействия.
16. Раскройте проблемы коммуникативных барьеров в конфликте в организации. Обозначьте принципы и способы преодоления коммуникативных барьеров.
17. Охарактеризуйте связь межличностных конфликтов и стрессового состояния участников. Опишите основные приемы управления стрессами, продемонстрируйте некоторые из них.
18. Дайте определение понятию управление конфликтом в организации. Раскройте основные направления деятельности по управлению конфликтами в организации.
19. Опишите основные направления и методы диагностики конфликтов в организации.
20. Опишите примерную программу по работе с конфликтами в организации.
21. Охарактеризуйте работу специалиста по персоналу в направлении профилактики конфликтов в организации.
22. Опишите примирительные процедуры на разных этапах улаживания конфликтов в организации.
23. Дайте общую характеристику переговорам как основному способу урегулирования конфликтов, раскройте их функцию. Назовите основные положения метода принципиального ведения переговоров (Фишер, Юри).
24. Охарактеризуйте особенности приема и передачи информации в ходе переговоров в конфликтном взаимодействии.
25. Опишите основные техники и приемы эффективной аргументации в ходе конфликтных переговоров. Приведите примеры.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

Основная:

Зеленков, М. Ю. Конфликтология : учебник / М. Ю. Зеленков. – Москва : Дашков и К°, 2015. – 324 с. : табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906>

Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 322 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/44D218F0-8246-4E87-B9BD-A280E2AEE336

Дополнительная:

1. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008.
2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450207>
3. Марков, В. И. Межкультурная коммуникация : учебное пособие / В. И. Марков, О. В. Ртищева ; Министерство культуры Российской Федерации, Кемеровский государственный институт культуры, Социально-гуманитарный институт, Кафедра культурологии. – Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры (КемГИК), 2016. – 111 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472671>
4. Новопашина, Л. А. Конфликт-менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Новопашина, Б. И. Хасан, Т. И. Юстус. — Москва : Издательство Юрайт, 2021.

- 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14448-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477646>
5. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления : учебное пособие / К.В. Решетникова. — Москва : Юнити, 2013. — 175 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158>

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNİKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Южно-российский журнал социальных наук <http://chsu.kubsu.ru/index.php/ru/>
6. Конфликтология

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы **Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>

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

По дисциплине «Конфликтология в управлении персоналом» предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал по предметной области конфликтологии. На лекциях студенты получают

возможность не только сформировать необходимый уровень знаний, но и обсудить возможности применения получаемых в ходе обучения теоретических знаний к постановке и решению профессиональных задач в будущей деятельности, обсуждению на примерах поясняемого теоретического материала.

Семинарские занятия служат для закрепления и расширения рассмотрения основных вопросов, обсуждаемых на лекциях. В ходе подготовки к вопросам для семинарских занятий, докладов, выполнению практических заданий студенты обучаются работе с научной литературой, умению подбирать, анализировать и конспектировать материалы по теме, применять методы анализа конфликта и диагностики характеристик личности как субъекта конфликта, осваивать способы конструктивного поведения и урегулирования конфликтов. Проходящие на занятиях дискуссии и обсуждения выполнения предлагаемых практических заданий и проведения диагностических процедур развивают способность обучающихся формулировать мысли, находить проекцию получаемым теоретическим знаниям в прикладной плоскости, использовать изучаемые понятия и модели для анализа реальных конфликтов и конфликтных ситуаций.

Важнейшим этапом обучения является самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия преподавателей. Она направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины «Конфликтологии в управлении персоналом». Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях, в качестве выполненных тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля. Центральное значение в самостоятельной работе является выполнение студентом индивидуальных творческих письменных заданий, рефератов. Выполнение данной работы должно способствовать углублённому пониманию изучаемых закономерностей конфликтологии и реализации теоретических знаний в опыте прикладной работы психолога по работе конфликтологии и способствовать формированию способности к применению теоретических знаний к выполнению профессиональных задач менеджера по персоналу.

Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

При подготовке к семинарским занятиям студенту следует ориентироваться на систему оценивание ответов (сообщений) на вопросы к семинарским занятиям

Ответы оцениваются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Критерии оценивания:

«Отлично» - студент показывает глубокое и полное понимание категорий и концепций, необходимых для раскрытия вопроса (т.е. знание основного содержания учебной дисциплины), проявляет высокий уровень умений применять знания и методы для решения практических вопросов из области конфликтологии; владеет навыками использования их в сфере профессиональной деятельности менеджера по персоналу.

«Хорошо»- демонстрирует знание содержания вопроса, но допускает неточности в их объяснении; затрудняется иллюстрировать примерами; способен оценивать некоторые моменты применения знания по вопросу к будущей профессиональной деятельности менеджера по персоналу .

«Удовлетворительно» - демонстрирует отрывочные знания содержания вопроса, испытывает сложности при выборе методов объяснения их; может с трудом показать возможности использования содержания вопроса в будущей профессиональной деятельности менеджера по персоналу .

«Не удовлетворительно» - отсутствие ответа, ответ содержательно не соответствует поставленному вопросу.

Оценивание докладов

Доклады студентов оцениваются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» в зависимости от степени логичности, глубины раскрытия темы и личного вклада в подготовку.

Критерии оценивания:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- полнота использованных источников;
- демонстрация понимания темы, умение критического анализа информации;
- демонстрация знание методов исследования и умение их применять;
- способности обобщения информации;
- способности формулировать аргументированные выводы;
- оригинальность и креативность при подготовке презентации.

Методические рекомендации к выполнению индивидуальных творческих практических заданий

В течение семестра студент обязан выполнить и сдать на проверку преподавателю 8 индивидуальных письменных заданий. Задания включают в себя следующие виды: 4 творческих письменных практических задания, 4 реферата.

Задания выполняются каждым студентом индивидуально в период изучения соответствующей темы согласно учебному плану. Студенты сдают задания в письменном виде преподавателю на проверку. Оценкой выполнения заданий является зачет/незачет.

Общие критерии оценивания письменных заданий.

Для получения зачета за задание студент должен продемонстрировать:

- Высокий уровень самостоятельности выполнения заданий;
- Умение использовать теоретические знания, модели, понятия из области конфликтологии, адекватно применять к анализу проблем деятельности менеджера по персоналу;
- Обоснованно, четко и аргументировано формулировать интерпретацию результатов диагностического исследования;
- На основе результатов анализа и диагностики конфликта в организации, выделять проблемы и обозначать направления работы с конфликтом в организации.

Не зачетные работы возвращаются студентам на доработку.

Данные виды заданий являются формами текущего контроля знаний и относятся к контролируемой самостоятельной работе студента. Их зачет является необходимым условием прохождения промежуточной аттестации по дисциплине «Конфликтология в управлении персоналом».

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Методические рекомендации, определяющие процедуру и оценивание результатов экзамена

Студенты обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом. Экзамен по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, сформированность установленных профессиональных компетенций, развитие творческого мышления.

Форма проведения экзамена: устный экзамен по билетам .

Критерии оценивания ответов (общие):

Отлично – полный развернутый ответ, верное определение основных понятий, полный перечень требуемых характеристик и их развернутое раскрытие. Умение приводит с развернутыми комментариями конкретные примеры, иллюстрирующие обсуждаемые теоретические понятия и закономерности. Демонстрация способности системного применения теоретических знаний к практическим профессиональным задачам менеджера по персоналу.

хорошо – верное определение основных понятий, полный перечень требуемых характеристик и их раскрытие. Умение подобрать пример, некоторые затруднения в развернутом комментарии. Демонстрация способности применения отдельных понятий и закономерностей к практическим профессиональным задачам менеджера по персоналу.

удовлетворительно – определение основного понятия, возможно не полное, раскрытие хотя бы нескольких характеристик, видов, составляющих. Затруднение в приведении примеров и их комментированием.

Неудовлетворительно – отсутствие ответа, либо неверная формулировка понятия, отсутствие способности применения теоретического знания к практическим профессиональным задачам менеджера по персоналу.

Общая оценка за экзамен – выводится из оценки по билетам, результатов индивидуальным творческим практическим заданиям, рефератам и работе на практических занятиях. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы по теме билета и вопросы, выходящие за вопросы билетов студентам на основе их итогов текущего контроля.

Отлично – отлично за устный ответ и выполнение всех индивидуальных письменных заданий.

Хорошо – выполнение всех письменных заданий, хорошо за устный ответ.

Удовлетворительно – выполнение не менее половины заданий и ответ не ниже удовлетворительно, либо выполнение всех письменных заданий.

Неудовлетворительно – индивидуальные задания менее половины, ответ удовлетворительно и ниже; либо ответ неудовлетворительно.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
------------------------------------	------------------------------------	---

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (ауд. 416Н)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Возможность использования портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук)	Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020)
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд. 416Н)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Возможность использования портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук)	Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020)

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus, Комплект антивирусного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд. 415Н)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: 8 рабочих станции (терминальных точек доступа к удалённому серверу)	Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020)