



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП «Социология»

(подпись)

Панфилова А.О.

(ФИО)

УТВЕРЖДАЮ
Директор Департамента
психологии и образования

(подпись) Калниболанчук И.С.
«24» марта 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление конфликтами в организациях
Направление подготовки 39.03.01 Социология
Форма подготовки очная

курс 3 семестр 6
лекции 18 час.
практические занятия 18 час.
лабораторные работы 0 час.
в том числе с использованием МАО лек.12 / пр. 12 / лаб. 0 час.
всего часов аудиторной нагрузки 36 час.
в том числе с использованием МАО 24 час.
самостоятельная работа 36 час.
в том числе на подготовку к экзамену 0 час.
контрольные работы (количество) – не предусмотрены
курсовая работа / курсовой проект - не предусмотрена
зачет 6 семестр
экзамен не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки «Социология», утвержденного Министерством образования и науки от 05.02.2018 № 75

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента психологии и образования, протокол № 8 от «24» марта 2021 г.

Директор департамента психологии и образования: канд. пед. наук, доцент
Калниболанчук И.С.

Составитель: канд. соц. наук, доцент Каплун О.Ю.

Владивосток
2021

Оборотная сторона титульного листа РПД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от «27» января 2021 г. №6

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № _____

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись) (И.О. Фамилия)

III. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № _____

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись) (И.О. Фамилия)

IV. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № _____

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись) (И.О. Фамилия)

1. Цели и задачи освоения дисциплины:

Цель: формирование у студентов знаний, умений и навыков эффективно действовать и разрешать конфликтные ситуации в организационно-управленческой сфере.

Задачи:

- сформировать у студентов представление о месте и роли организационной конфликтологии в системе управленческих наук, ее объекте и предмете, целях и задачах;
- способствовать освоению категориального аппарата дисциплины, знаний о типах конфликтов в организационно-управленческой сфере и их причинах;
- сформировать знания о способах управления и методах профилактики конфликтов в организационно-управленческой сфере;
- способствовать овладению инструментами анализа конфликтных ситуаций в организации;
- научить применять полученные знания, разрабатывать и реализовывать план действий в конфликтной ситуации, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций.

В результате изучения данной дисциплины у студентов формируются следующие компетенции (элементы компетенций):

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции	
Системное критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять	УК 1.7.	УК-1.7 Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, в том числе и междисциплинарного характера, требуемую для решения поставленной задачи

	<p>системный подход для решения поставленных задач</p>	УК1.8	<p>УК-1.8 Выявляет проблему, осуществляет поиск информации, в том числе и междисциплинарного характера, интерпретирует ее для решения поставленных задач</p>
<p>Командная работа и лидерство</p>	<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	УК 3.6.	<p>УК-3.6. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды</p>

		УК3.7	УК-3.7 Оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
--	--	-------	--

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
УК-1.7 Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, в том числе и междисциплинарного характера, требуемую для решения поставленной задачи	Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие. Осуществляет декомпозицию задачи.
УК-1.8 Выявляет проблему, осуществляет поиск информации, в том числе и междисциплинарного характера, интерпретирует ее для решения поставленных задач	Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи. Рассматривает различные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки. Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок. Определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
УК-3.6. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды	<p>Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p> <p>Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку).</p>
УК-3.7 Оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<p>Предвидит результаты/последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</p> <p>Эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и презентации результатов работы команды</p>

2. Трудоемкость дисциплины и видов учебных занятий по дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачётных единиц (72 академических часов).

Видами учебных занятий и работы обучающегося по дисциплине являются:

Обозначение	Виды учебных занятий и работы обучающегося
Лек	Лекции
Пр	Практические занятия
СР	Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

(18 часов, в том числе 12 часов с использованием методов активного обучения)

Раздел I. Проблемное поле конфликтологии в организационно-управленческой сфере

Тема 1. Общеметодологические проблемы исследования конфликтов в организационно-управленческой сфере (2 часа)

Введение в курс «Управление конфликтами в организациях». Организация как специфическая социальная группа. Понятие управления. Общеметодологические проблемы исследования организационно-управленческих конфликтов. Прикладные и практические проблемы организационной конфликтологии.

Тема 2. Определение предмета конфликтологии в организационно-управленческой сфере (2 часа)

Понятие организационно-управленческой сферы. Подходы к определению социального конфликта: философско-социологический, психологический. Определение конфликта в системе управления. Соотношение понятий социального конфликта и конфликта в системе управления. Классификация конфликтов в системе управления. Конфликтная природа управленческих отношений. Определение организационно-управленческого конфликта.

Раздел II. Основные подходы к изучению организационно-управленческих конфликтов

Тема 3. Основные подходы к объяснению причин организационно-управленческих конфликтов. Типология конфликтов в организациях (2 часа)

Школа научного управления. Административная (классическая) школа. Школа человеческих отношений. Школа социальных систем. Ситуационный подход. Различные подходы к разработке типологии конфликтов в организациях. Организационное поведение и организационный климат. Специфика и причины организационного конфликта. Социальная (внутригрупповая и внутриорганизационная напряженность): понятие, показатели. Конфликтное взаимодействие: процессы эскалации и деэскалации конфликта. Основные типы конфликтов в управлении: экономические, трудовые, организационные. Особенности каждого типа. Причины и разновидности организационно-управленческих конфликтов. Специфика проявления организационно-управленческих конфликтов. Сложности классификации организационно-управленческих конфликтов.

Тема 4. Корпоративные конфликты (2 часа)

Понятие, виды, корпоративных конфликтов. Гринмэйл (корпоративный шантаж). Участники корпоративных конфликтов. Технологии недружественных поглощений и система защиты. Способы защиты: предупредительные, предотвращающие мероприятия. Коррупция и антикоррупционная стратегия.

Тема 5. Методы исследования организационно-управленческих конфликтов (2 часа)

Проблемы исследования конфликтов в организационно-управленческой сфере. Общее описание диагностических средств. Особенности их использования. Описательные и аналитические методы. Опросные методы. Методики диагностики внутриличностных конфликтов: шкала диагностики ролевого конфликта у руководителей, изучение стратегий поведения руководителей в конфликтных ситуациях. Тесты для определения уровня конфликтности личности. Методики диагностики межличностных конфликтов. Использование социометрического метода диагностики. Диагностика межгрупповых конфликтов. Позиционный анализ А.И. Пригожина. Игровые методы диагностики. Конфликт-метод Л.Н. Цой.

Раздел III. Управление организационно-управленческими конфликтами

Тема 6. Методы управления организационно-управленческими конфликтами (2 часа)

Классификация стратегий управления конфликтами. Организационные способы управления конфликтами. Предупреждение и профилактика конфликта. Управление на постконфликтной стадии. Правовые способы. Антикризисное управление в разрешении конфликтов. Этапы и методы принятия решений. Метод Дельфи. Метод номинальной группы. Принцип Парето. Правило Эйзенхаурера. Модель оптимального управленческого решения.

Тема 7. Качество менеджмента в организации и организационные изменения (2 часа)

Предупреждение конфликтов в менеджменте организации. Структурные методы разрешения конфликта в организации. Организационные изменения, реинжиниринг бизнес-процессов. Стратегии и тактики конфликт-менеджмента в организации. Всеобщее управление качеством. Бенчмаркинг. Менеджерский подход в предупреждении конфликтов. Социальная ответственность бизнеса и власти. Институты, технологии, критерии оценки социальной ответственности бизнеса.

Тема 8. Социальные технологии и социально-психологические методы управления организационно-управленческими конфликтами (2 часа)

Особенности социальных технологий. Социологические и культурные методы управления конфликтами. Посредничество при управлении организационными конфликтами. Переговоры (модель У. Мастенбрука,

Фишера и Юри). Преимущества и сложности использования технологий переговоров и посредничества при решении организационно-управленческих конфликтов. Персональный менеджмент (самоменеджмент). Тайм-менеджмент. Позитивная, конструктивная критика.

Тема 9. Конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (2 часа)

Конфликтологическое консультирование при разрешении конфликтов в организации. Эффективность конфликтологического консультирования. Конфликтологическое консультирование в разрешении внутриличностного конфликта сотрудников организации. Процедура медиации в разрешении конфликтов в организации. Динамика медиации. Этапы, цели и формирование ключевых навыков. Медиация в условиях острого конфликта. Использование медиации в групповых спорах. Внедрение принципов медиации в работу организации.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (18 часов, в том числе 12 часов с использованием методов активного обучения)

Занятие 1. Определение предметного поля конфликтологии в организациях (2 часа)

1. Философский подход в изучении социальных конфликтов.
2. Социологический подход в изучении социальных конфликтов.
3. Психологический подход в изучении социальных конфликтов.
4. Определение организационного конфликта.

Занятие 2. Различные подходы к управлению организациями (2 часа)

1. Школа научного управления.
2. Административная (классическая) школа.
3. Школа человеческих отношений или бихевиористская.
4. Системный подход.
5. Ситуационный подход.

Занятие 3. Организация как социальная система (2 часа)

1. Значение, типы и виды организаций.
2. Характеристики организаций.
3. Внутренняя среда организации.

4. Внешняя среда организации.
5. Формальные и неформальные организации.

Занятие 4. Коммуникационный процесс и процесс принятия управленческих решений (2 часа)

1. Понятие, виды и элементы коммуникационного процесса.
2. Этапы коммуникационного процесса.
3. Классификация управленческих решений.
4. Подходы к принятию управленческих решений.

Занятие 5. Организационная структура (2 часа)

1. Понятие структуры организации.
2. Нормы управляемости и взаимоотношение полномочий.
3. Типы организационных структур.
4. Девиации в управленческих структурах.

Занятие 6. Основные подходы к определению причин организационно-управленческих конфликтов (2 часа)

1. Школа научного управления.
2. Административная (классическая) школа.
3. Школа человеческих отношений.
4. Системный подход.
5. Ситуационный подход.

Занятие 7. Типология организационно-управленческих конфликтов (2 часа)

1. Специфика проявления организационно-управленческого конфликта.
2. Различные подходы к разработке типологии организационно-управленческих конфликтов.
3. Разработка типологии позиционных конфликтов.

Занятие 8. Методы диагностики организационно-управленческих конфликтов (2 часа)

1. Описательные методы.
2. Аналитические методы.
3. Опросные методы.

Занятие 9. Методы управления организационно-управленческими конфликтами (2 часа)

1. Классификация стратегий управления конфликтами.

2. Предупреждение и профилактика конфликта в организации.
3. Стратегия управления актуализированными конфликтами.
4. Стимулирование как метод управления конфликтами.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, эссе	1,5 часа	Устный опрос, эссе
2	2 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы	1,5 часа	Устный опрос
3	3 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, подготовка доклада, сообщения, выполнение практического задания	1,5 часа	Устный опрос, доклад (сообщение), практическое задание
4	4 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, доклад, сообщение	1,5 часа	Устный опрос, доклад, сообщение
5	5 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, подготовка доклада (сообщения), выполнение практического задания	1,5 часа	Устный опрос, доклад (сообщение), практическое задание

6	6 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, доклад, сообщение, выполнение практического задания	1,5 часа	Устный опрос, доклад, сообщение, практическое задание
7	7 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, выполнение практического задания	1,5 часа	Устный опрос, практическое задание
8	8 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, выполнение практического задания	1,5 часа	Устный опрос, практическое задание
9	9 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, выполнение практического задания, подготовка к решению кейсов	1,5 часа	Устный опрос, практическое задание
10	10 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, подготовка к решению кейсов	1,5 часа	Устный опрос, практическое задание
11	11 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, подготовка к решению кейсов	1,5 часа	Устный опрос, практическое задание
12	12 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, подготовка к деловой игре	1,5 часа	Устный опрос
13	13 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение	1,5 часа	Устный опрос

		литературы, подготовка к деловой игре		
14	14 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы	1,5 часа	Устный опрос
15	15 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы	4,5 часа	Устный опрос
16	16 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, доклад, сообщение	3,5 часа	Устный опрос, доклад, сообщение
17	17 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, подготовка к тестированию, доклад (эссе)	3,5 часа	Устный опрос, тест, доклад
18	18 неделя	Подготовка к практическому занятию: изучение литературы, доклад, сообщение (эссе)	3,5 часа	Устный опрос, доклад (эссе)
		Итого	36 часов	

Рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, способствует более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки самостоятельной исследовательской работы и ориентирует на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа студентов включает в себя:

- подготовку к практическим занятиям,
- подготовку и защиту реферата,
- подготовку докладов и сообщений.

Методические указания по подготовке рефератов/докладов

Цели и задачи реферата/доклада

Целями реферата/доклада являются:

- развитие у студентов навыков подбора и анализа научной литературы по актуальным проблемам технологий урегулирования семейных конфликтов;

- развитие навыков краткого и систематизированного изложения материала с выделением самых существенных моментов, необходимых для раскрытия сути проблемы, выбранной в качестве темы реферата;

- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по теме реферативного исследования в письменной устной форме, научным, грамотным языком.

Задачами реферата/доклада являются:

- научить студента максимально верно передать мнения авторов, на основе работ которых студент пишет свой реферат;

- усовершенствовать навыки систематизации и классификации изученного в ходе подготовки реферата материала;

- сформировать способность анализировать явления социальной реальности на основе изученного теоретического материала.

Порядок подготовки реферата/доклада

1. Выбрать тему реферата. Выбор темы может осуществляться студентом как самостоятельно, из предложенного списка, так и по согласованию с преподавателем.

2. Подобрать научную, учебную, методическую и другую литературу по выбранной теме. Литература может выбираться как из предложенного преподавателем списка, так и из других, выбранных студентом источников.

3. Изучить выбранную литературу. Выделить в ней основные положения, раскрывающие тему реферата или доклада, отметить основные определения, ведущие научно – теоретические подходы к исследованию выбранной темы, дискуссионные моменты темы, перспективы её последующего изучения.

4. Составить план реферата. План должен соответствовать выбранной теме, раскрывать внутреннюю логику её изложения. Основными элементами плана, как правило, являются: введение, основная часть, заключение.

5. Подготовку текста реферата целесообразно начать с подготовки основной части, а вводную и заключительную части - в завершении работы.

6. Текст реферата должен раскрывать выбранную тему, отличаться последовательностью и логичностью изложения материала. Следует внимательно относиться к выбору аргументов, обосновывающих выражаемую точку зрения. Каждый раздел текста должен заканчиваться выводами, вытекающими из всего сказанного.

7. Подготовленный реферат следует оформить в соответствии с принятыми в вузе стандартами и правилами, изложенными в документе «Процедура. Требования к оформлению письменных работ, выполняемых студентами и слушателями ДВФУ».

Порядок сдачи реферата и его оценка

Реферат пишется студентом в течение семестра в сроки, устанавливаемые преподавателем, и сдается преподавателю, ведущему дисциплину. После проверки текста и устранения замечаний студент защищает реферат в ходе практического занятия.

Примерная тематика рефератов/докладов

1. Жизненные циклы и стадии развития организации.
2. Управление персоналом развивающейся организации.
3. Управление коммуникациями в организационном конфликте.
4. Методы поддержания работоспособности персонала.
5. Конфликт как инструмент развития организации.
6. Структурные методы разрешения конфликтов в организациях.
7. Модели взаимодействия конфликтующих сторон в организации.
8. Разрешение конфликтных ситуаций в организации по Блейку и Мутоу.
9. Межличностные стили разрешения конфликтов в организациях по Томасу-Килменну.
10. Инновационный конфликт и управление нововведениями в организации.
11. Особенности конфликтов в период адаптации персонала в организациях.
12. Понятие и субъекты корпоративных конфликтов.
13. Виды корпоративных конфликтов.
14. Способы защиты от корпоративных конфликтов.

Методические рекомендации для подготовки презентаций

- презентация не должна быть меньше 10 слайдов;
- первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора;
- следующим слайдом должно быть содержание, где представлены основные этапы (моменты) презентации; желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание;
- дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;

- последним слайдом презентации должен быть список литературы.

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или непоследовательна, использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована, но, последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы Технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично Полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
3	Раздел 1-3	УК-1, УК-3	знает	собеседование (УО-1), доклад, сообщение (УО-3), дискуссия (УО-4), тест (ПР-1), эссе (ПР-3), разноуровневые задания, кейсы (ПР-11)	Вопросы к зачету № 1-25
			умеет	собеседование (УО-1), доклад, сообщение (УО-3), дискуссия (УО-4), тест (ПР-1), эссе (ПР-3),	Вопросы к экзамену № 26-40

				разноуровневые задания, кейсы (ПР-11)	
			владеет	собеседование (УО-1), доклад, сообщение (УО-3), дискуссия (УО-4), тест (ПР-1), эссе (ПР-3), разноуровневые задания, кейсы (ПР-11)	Вопросы к экзамену № 41-50

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Вербицкий, А.А. Конфликтологическая культура специалиста. Технологии формирования [Электронный ресурс]: монография/ Вербицкий А.А., Щербакова О.И. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский педагогический государственный университет, 2016. — 413 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70105.html>

2. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом»/ Решетникова К.В. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. — 175 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66269.html>

3. Фесенко, О.П. Практикум по конфликтологии, или учимся разрешать конфликты (для студентов всех направлений подготовки) [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.П. Фесенко, С.В. Колесникова. - Электрон. дан. - М.: ФЛИНТА, 2016. - 125 с. 13 экз. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:838912&theme=FEFU>

Дополнительная литература

1. Алексеев, О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс]: учебное пособие / Алексеев О.А. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 238 с. <http://www.iprbookshop.ru/33853>.

2. Козлов, А.С. Конфликтология социальных групп и организаций / А.С. Козлов, Е.В. Левина, П.А. Эстрова. - М.: URSS, 2015. - 263 с. 10 экз. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:779428&theme=FEFU>

3. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления / К.В. Решетникова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 175 с. <http://www.iprbookshop.ru/66269.html>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет»

Основные ресурсы:

1. «ИТ-образование в Рунете». Образовательные ресурсы Рунета: <http://ifets.ieee.org/russian/depository/resource.htm>

2. «Российский общеобразовательный портал»: <http://www.school.edu.ru/>
«Издание литературы в электронном виде»:
<http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>

3. Annual Review: <http://www.annualreviews.org/ebvc>

4. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных: <http://www.scopus.com/>

5. Единая коллекция образовательных ресурсов: <http://school-collection.edu.ru/catalog/>

6. Информационные ресурсы Российской Библиотечной Ассоциации (РБА): <http://www.rba.ru/>

7. Каталог электронных ресурсов научной библиотеки ДВФУ: <http://www.dvfu.ru/web/library/elib>

8. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect: <http://www.sciencedirect.com/>.

9. Научная электронная библиотека (НЭБ): <http://www.elibrary.ru/> Портал «Гуманитарное образование»: <http://www.humanities.edu.ru/index.html>

10. Российская государственная библиотека (электронный каталог): <http://www.rsl.ru/>

11. Университетская информационная система Россия (УИС Россия): <http://uisrussia.msu.ru>

12. Электронная библиотечная система «Айбукс»: <http://ibooks.ru/>

13. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека»: www.biblioclub.ru.

14. Электронная библиотечная система издательства «Лань»: <http://e.lanbook.com/>

Дополнительные ресурсы:

<http://elementy.ru> «Элементы». Научно-популярный сайт о последних достижениях науки и техники.

<http://e.lanbook.com> Электронно-библиотечная система Издательства «Лань».

<http://diss.rsl.ru> Электронная библиотека диссертаций.

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса магистрантами и профессорско-преподавательским составом используется следующее программное обеспечение: Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д), Open Office, Skype, Вебинар (Мирополис), программное обеспечение электронного ресурса сайта ДВФУ, включая ЭБС ДВФУ.

1. ЭБС ДВФУ - <https://www.dvfu.ru/library/electronic-resources/> ,
2. Электронная библиотека диссертаций РГБ - <http://diss.rsl.ru/> ,

3. Научная электронная библиотека eLIBRARY -
<http://elibrary.ru/defaultx.asp> ,
4. Электронно-библиотечная система издательства "Лань" -
<http://e.lanbook.com/> ,
5. Электронная библиотека "Консультант магистранта" -
<http://www.studentlibrary.ru/> ,
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks -
<http://www.iprbookshop.ru/> ,
7. Информационная система "ЕДИНОЕ ОКНО доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru/>,
8. Доступ к Антиплагиату в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ - <https://bb.dvfu.ru/>
9. Доступ к электронному заказу книг в библиотеке ДВФУ -
<http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU>

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Рекомендуется планировать и организовать время, отведенное на изучение дисциплины, следующим образом:

- изучение конспекта лекции в тот же день, после лекции – 30 минут;
- изучение конспекта лекции за день перед следующей лекцией – 20 минут;
- изучение теоретического материала по учебнику и конспекту – 40 минут в неделю;
- подготовка к практическому занятию – 60 мин.;
- выполнение практического задания – 60 мин.

Всего в неделю в среднем – 3,5 часа.

Описание последовательности действий обучающихся, или алгоритм изучения дисциплины

При изучении дисциплины очень полезно самостоятельно изучать материал, который еще не прочитан на лекции. Тогда лекция будет гораздо понятнее. Однако легче при изучении курса следовать изложению материала на лекции. Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

1. После прослушивания лекции и окончания учебных занятий, при подготовке к следующему занятию следующего дня, нужно сначала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня.

2. При подготовке к лекции следующего дня, нужно просмотреть текст предыдущей лекции, подумать о том, какая может быть тема следующей лекции.

3. В течение недели выбрать время для работы с рекомендованной литературой в библиотеке или ресурсами Интернет.

4. При подготовке к практическим занятиям следующего дня, необходимо сначала повторить пройденный теоретический материал предыдущего занятия по теме домашнего задания. При выполнении упражнения нужно сначала понять, что требуется, какой теоретический материал нужно использовать.

Методические рекомендации по работе с литературой

Основным методом самостоятельного овладения знаниями является работа с литературой. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому студенту нужно обязательно научиться работать с книгой.

Осмысление литературы требует системного подхода к освоению материала. В работе с литературой системный подход предусматривает не только внимательное чтение текста и изучение специальной литературы, но и обращение к дополнительным источникам – справочникам, энциклопедиям, словарям, которые являются основными помощниками в самостоятельной

работе студента, так как глубокое изучение именно их материалов позволит студенту освоить новую научную терминологию, а затем самостоятельно оперировать теоретическими категориями и понятиями. Такого рода работа с литературой обеспечивает решение студентом поставленной перед ним задачи (подготовка к семинарскому занятию, выполнение практических заданий и т.д.).

Литература для изучения обычно выбирается из списка литературы, выданного преподавателем, либо путем самостоятельного отбора материалов. После этого непосредственно начинается изучение материала, изложенного в источнике.

При изучении материала источника необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

Во время изучения литературы следует конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного, которые могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал - составить конспект - краткое изложение своими словами содержания книги. Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. При их составлении следует пользоваться различными приемами выделения отдельных частей текста, ключевых выражений, терминов, основных понятий (выделение абзацев, подчеркивание, написание жирным шрифтом, курсивом, использование цветных чернил и т.п.). Желательно оставлять поля для внесения

дополнений, поправок или фиксации собственных мыслей по данной записи, возможно несовпадающих с авторской точкой зрения.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия. Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса студенту следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала. Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется, прежде всего тем, что в учебной литературе нередко остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражения новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины предполагает использование следующего материально-технического обеспечения: мультимедийная аудитория вместимостью до 30 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя,

включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI.

Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест освоения дисциплины согласуется с требованием их доступности для данных обучающихся и занятия проводятся с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

VIII. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции	
Системное критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический	УК1.1.	Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие. Осуществляет декомпозицию задачи.

	анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК1.2	Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.
		УК1.3	Рассматривает различные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.
		УК1.4	Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.
		УК1.5	Определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи.
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК3.1.	Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.
		УК3.2	Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.).
		УК3.3	Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.
		УК3.4	Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями,

			опытом и презентации результатов работы команды
--	--	--	---

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
3	Раздел 1-3	УК-1, УК-3	знает	собеседование (УО-1), доклад, сообщение (УО-3), дискуссия (УО-4), тест (ПР-1), эссе (ПР-3), разноуровневые задания, кейсы (ПР-11)	Вопросы к зачету №№ 1-50
			умеет	собеседование (УО-1), доклад, сообщение (УО-3), дискуссия (УО-4), тест (ПР-1), эссе (ПР-3), разноуровневые задания, кейсы (ПР-11)	Вопросы к зачету №№ 1-50
			владеет	собеседование (УО-1), доклад, сообщение (УО-3), дискуссия (УО-4), тест (ПР-1), эссе (ПР-3), разноуровневые задания, кейсы (ПР-11)	Вопросы к зачету №№ 1-50

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

1. Общеметодологические проблемы исследования организационно-управленческих конфликтов.
2. Прикладные и практические проблемы организационной конфликтологии.

3. Понятие организационно-управленческой сферы. Определение конфликта в системе управления. Определение организационно-управленческого конфликта.
4. Источники и причины конфликтов в организациях согласно теории научного управления.
5. Источники и причины конфликтов в организациях согласно точки зрения представителей школы человеческих отношений или бихевиористской.
6. Источники и причины конфликтов в организациях согласно системному подходу к управлению.
7. Источники и причины конфликтов в организациях согласно ситуационному подходу.
8. Типология организационных конфликтов по А.К. Зайцеву.
9. Систематизация конфликтов в организациях Л.Н. Цой.
10. Классификации организационных конфликтов М. Дойча.
11. Типы социально-психологических организационных конфликтов (по Н.В. Гришиной).
12. Разработка типологии позиционных конфликтов (К.В. Решетникова).
13. Причины организационно-управленческого конфликта и специфика его проявления.
14. Модель процесса конфликта в организации (по М. Мескону).
15. Корпоративные конфликты: понятие, виды, участники.
16. Корпоративные конфликты: технологии недружественных поглощений и система защиты, способы защиты.
17. Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организационно-управленческой сфере.
18. Опросные методы диагностики внутриличностных конфликтов в организационно-управленческой сфере.
19. Позиционный анализ А.И. Пригожина.
20. Игровые методы диагностики.
21. Конфликт-метод Л.Н. Цой.
22. Классификация стратегий управления конфликтами в организационно-управленческой сфере.
23. Предупреждение и профилактика конфликтов в организационно-управленческой сфере.
24. Управление на постконфликтной стадии.
25. Правовые способы.
26. Антикризисное управление в разрешении конфликтов.

27. Этапы и методы принятия управленческих решений как условие предупреждения и разрешения конфликтов.
28. Предупреждение конфликтов в менеджменте организации.
29. Структурные методы разрешения конфликта в организации.
30. Организационные изменения, реинжиниринг бизнес-процессов.
31. Стратегии и тактики конфликт-менеджмента в организации.
32. Всеобщее управление качеством.
33. Бенчмаркинг.
34. Социальная ответственность бизнеса и власти. Институты, технологии, критерии оценки социальной ответственности бизнеса.
35. Социологические и культурные методы управления конфликтами.
36. Посредничество при управлении организационно-управленческими конфликтами.
37. Переговоры как социальная технология управления организационно-управленческими конфликтами.
38. Социально-психологические методы управления конфликтами.
39. Деловая этика и бизнес-этикет в управлении конфликтами в организации.
40. Формальная процедура медиации. Преимущества и недостатки медиации в разрешении конфликтов в организации.
41. Этапы, цели и формирование ключевых навыков.
42. Медиация в условиях острого конфликта.
43. Использование медиации в групповых спорах.
44. Внедрение принципов медиации в работу организации.
45. Конфликтологическое консультирование: понятие, типы. Этическая сторона конфликтологического консультирования. Личностные особенности посредника в конфликтологическом консультировании.
46. Этапы проведения консультирования.
47. Технологии и методы в конфликтологическом консультировании.
48. Отличительные особенности от психологического консультирования. Общие элементы конфликтологического и психологического консультирования. Эффективность конфликтологического консультирования.
49. Конфликтологическое консультирование при разрешении конфликтов в организации.
50. Разработка планов развития организаций.

Оценочные средства для текущей аттестации

Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий (работа на семинарских занятиях, выполнение практических заданий, доклад, сообщение, эссе, тест, анализ конкретных ситуаций, деловая игра) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

- степень усвоения теоретических знаний;

- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

- результаты самостоятельной работы.

Краткая характеристика оценочных средств:

- УО-1 – Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

- УО-3 – Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

- УО-4 – Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты – оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

- ПР-1 – Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

- ПР-3 – Эссе – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием компетенций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

- ПР-10 – Деловая и/или ролевая игра – совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценить умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

- ПР-11 – Разноуровневые задачи – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; творческого уровня, позволяющие оценить и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

- ПР-11 – Кейс-задача – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Примерные темы практических заданий

Задание 1. Определение предметного поля конфликтологии в организациях

Студентам предлагается написать эссе «Как я понимаю организационный конфликт».

Задание 2. Организационно-правовые формы организации

Студенты должны выполнить задание 1 (см. Михненко, П.А. Теория организации. – С.141-142). В таблице показать по три примера в каждой группе.

Задание 3 Организационная структура

Студенты должны выполнить задание 2 (см. Михненко П.А. Структура организации. – С.232-233). Пункт 6 данного задания рекомендуется дополнить рисунком (схемой) организационной структуры.

Задание 4. Анализ трудового договора

Цель: развить у студентов навыки анализа рабочих документов организации на предмет прогнозирования конфликтных ситуаций, формирование умений выработки адекватных предложений по предупреждению конфликтов в организациях.

Студентам предлагается ознакомиться с трудовым договором организации N. В результате изучения договора студент формулирует вывод, в котором отражает следующие аспекты:

- 1) составлен ли трудовой договор в соответствии с требованиями;
- 2) от каких требований выявлены отклонения;
- 3) могут ли возникнуть конфликтные ситуации;
- 4) представить предложения по предупреждению конфликтов в организации.

Рекомендуется при выполнении задания ориентироваться на Трудовой кодекс РФ.

Задание 5. Примеры конфликтов в организациях

Студентам рекомендуется подготовить примеры конфликтов в организациях по предложенной классификации: Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб., 2003 (по каждому основанию не менее 2-х примеров) и заполнить таблицу.

Задание 6. Типология конфликтов в организациях

Студентам предлагается дать ответы на следующие вопросы:

1. В чем заключается Ваша точка зрения на необходимость разработки единой типологии организационных конфликтов? Обоснуйте свое мнение.
2. В чем Вам видятся трудности и проблемы в создании типологии организационных конфликтов?

Задание 7. Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (методика С.И. Ериной)

Студентам предлагается самостоятельно выполнить диагностику ролевого конфликта в деятельности руководителя. При этом рекомендуется использовать методику С.И. Ериной. Выводы необходимо оформить письменно: указать тип, вид и сферу деятельности организации, статус руководителя, к какой группе по степени выраженности ролевого конфликта относится опрашиваемый, привести результаты качественного анализа полученной информации.

Задание 8. Методика диагностики конфликтов в подразделении

Студентам предлагается индивидуально выполнить диагностику конфликта в подразделении организации. При этом рекомендуется использовать методику К.В. Решетниковой или А.Я. Анцупова. Полученные результаты студенты представляют в виде отчета. Выводы необходимо оформить письменно: указать тип, вид и сферу деятельности организации, функциональные задачи подразделения, привести результаты количественного и качественного анализа полученной информации.

Примерные темы докладов

1. Жизненные циклы и стадии развития организации.
2. Управление персоналом развивающейся организации.
3. Управление коммуникациями в организационном конфликте.
4. Методы поддержания работоспособности персонала.

5. Конфликт как инструмент развития организации.
6. Структурные методы разрешения конфликтов в организациях.
7. Модели взаимодействия конфликтующих сторон в организации.
8. Разрешение конфликтных ситуаций в организации по Блейку и Мутону.
9. Межличностные стили разрешения конфликтов в организациях по Томасу-Килменну.
10. Инновационный конфликт и управление нововведениями в организации.
11. Роль профсоюзов в трудовых конфликтах.
12. Особенности конфликтов в период адаптации персонала в организациях.
13. Понятие и субъекты корпоративных конфликтов.
14. Виды корпоративных конфликтов.
15. Способы защиты от корпоративных конфликтов.

Примеры тем эссе

1. Ваша точка зрения на необходимость разработки единой типологии организационных конфликтов. Обоснуйте свое мнение.
2. В чем Вам видятся трудности и проблемы в создании типологии организационных конфликтов?
3. В чем вы видите роль профсоюзов в трудовых конфликтах?

Критерии оценки (письменных заданий, эссе, доклада, в том числе выполненных в форме презентаций)

- «отлично» выставляется студенту, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком

самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно

- «хорошо» - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы

- «удовлетворительно» - студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы.

- «неудовлетворительно» - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких-либо комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Критерии оценки презентации

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	Содержание критериев			

Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

Тестовые задания

Выберите правильный ответ:

1. Конфликт, порождаемый объективными процессами разделения труда в организации, рассматривал
 - а) Ф. Тейлор
 - б) А. Файоль
 - в) К. Боулдинг

2. Возможность разрешения конфликта в сфере трудовых отношений А. Файоль связывал с таким специфическим качеством руководителя, как
- а) коммуникабельность
 - б) справедливость
 - в) целеустремленность
3. Конфликт для _____ это дезорганизация, «общественная болезнь»
- а) Э. Мэйо
 - б) Д. МагГрегор
 - в) А. Маслоу
4. Источником организационных конфликтов Дж. Марч и Г. Саймон считают
- а) дивергенция целей
 - б) моральная ответственность
5. Власть, как источник организационного конфликта, присутствует в концепции
- а) Ф. Селзник
 - б) Г. Саймон
 - в) Э. Гоулднер
6. Противоречие между статусами, организационными ролями – это конфликт
- а) структурный
 - б) позиционный
7. Конфликт в организации, основанный на различии противоречий в интересах, целях, ценностях относительно разных средств регуляции поведения, и проявляющийся в столкновении и борьбе активно взаимодействующих субъектов, называется
- а) структурный
 - б) позиционный
8. Ф. Тейлор рассматривал конфликт как
- а) нарушение гармонии в сфере взаимодействия администрации и рабочих
 - б) результат нерациональной организации и оплаты труда

в) дополнительный анализ конфликта с помощью экспертов

г) принятие решения

9. Баланс между вознаграждением и вкладом определяется (по Ч. Барнарду)

а) субъективностью восприятия работником ценности вознаграждения

б) различием единиц, в которых оцениваются вклад и вознаграждение

в) динамическим равновесием

10. Проблема связи в организационной системе (по Г. Саймону) имеет характер

а) потока информации к центру

б) передачи решений от центра в другие части организации

в) блокировки информации

11. Для «институционального воплощения тотальных целей организации» Ф. Селзник рекомендует руководству создавать и поддерживать благоприятную социальную структуру. Для этого нужно воздействовать на следующие параметры

а) распределение ролей

б) заинтересованные группы

в) социальная стратификация

г) убеждения, разделяемые участниками

12. Согласно классификации конфликтов М. Дойча различают основные измерения интерперсональных отношений

а) кооперация-конкуренция

б) распределение власти

в) ориентация на задачу

г) формальный-неформальный характер отношений

13. Виды конфликтов по классификации М.Дойча, где в основании лежат различия в восприятии участников процесса,

а) действительный

б) неправильно размещенный (смещенный)

в) латентный

г) патологический

14. Типы конфликтов по Н. Гришиной

а) горизонтальный

б) вертикальный снизу в верх

в) вертикальный сверху вниз

г) смешанный

15. А. Анцупов и А. Шипилов считают, что в проблеме взаимоотношений руководителей и подчиненных центральными являются

а) эффективность управления

б) стиль руководства

в) авторитет руководителя

г) социально-психологический климат в коллективе

16. Среди субъективных причин конфликтов между руководителем и подчиненным выделяют управленческие причины

а) излишний контроль подчиненных

б) неравномерность распределения служебной нагрузки среди подчиненных

в) нарушения в системе стимулирования труда

г) низкая культура общения

17. Среди субъективных причин конфликтов между руководителем и подчиненным выделяют личностные причины

а) неэффективный стиль руководства

б) недобросовестное исполнение своих обязанностей подчиненными

в) отрицательная установка руководителя по отношению к подчиненному

г) ошибочные решения

Дополните

18. Э. Мэйо рассматривал организацию как _____.

19. Модель включения работника в организацию и стимулирования его мотивации «концепцию обеспечения баланса между вознаграждением и вкладом» предложил _____.

20. Неспособность руководителя в стрессовой ситуации принимать решения, совершать активные действия называется _____.

Критерии оценки решения тестовых заданий

Баллы (%)	Оценка
Более 17 (86% и более)	отлично
От 15 до 17 (75% и более)	хорошо
От 12 до 15 (61% и более)	удовлетворительно
Менее 12 (менее 61%)	неудовлетворительно

Критерии оценки участия в анализе кейсов

Оценка	Требования к сформированным компетенциям
Отлично	Ответы на поставленные в задании вопросы показывают глубокое и систематическое знание программного материала по теме круглого стола, проблематике кейса. Студент демонстрирует свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией. Владеет всеми методами аргументации.
Хорошо	Ответы на поставленные в задании вопросы показывают достаточное знание программного материала по теме круглого стола, проблематике кейса. Студент демонстрирует относительно свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией, допуская несущественные ошибки, которые самостоятельно исправляет при указании на них преподавателем.
Удовлетворительно	Студент демонстрирует частичное владение терминологией, и учебным материалом по теме круглого стола, проблематике кейса, частичное владение методами аргументации, недостаточное умение работать в группе.
Неудовлетворительно	Студент не соблюдает правила круглого стола или грубо их нарушает. Не выполняет задание, не обсуждает проблемы в соответствии со схемой анализа кейса. Не соблюдает регламент.

Критерии оценки устных ответов на занятиях

- «отлично» - если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение

монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

- «хорошо» - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе.

- «удовлетворительно – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

- «неудовлетворительно» – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.