Негосударственное частное некоммерческое
образовательное учреждение высшего образования
«Армавирский гуманитарно-социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор НЧНОУ ВО «АГСИ»

Документ подписан электронной подписью
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 021CCAC2005AB11FBF4029C85F5CA97E72
Владелец: Токарь Александр Сергеевич
Действителен: с 22.04.2024 г. по 22.07.2025 г.

_____ А.С.Токарь

«24» июня 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б.1.В.ДЭ.05.01. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Направление подготовки:
38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации
Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
(2020,2021,2022 год набора)

Армавир, 2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология» является формирование способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Цель изучения дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология» достигается посредством решения в учебном процессе **задач**:

- ознакомить обучающихся с теоретическими и практическими основами конфликтологии;
- раскрыть особенности конфликтов в организационной и управленческой деятельности;
- сформировать у обучающихся представление о различных формах столкновения интересов субъектов трудовых отношений в процессе работы;
- ознакомить обучающихся с формами, способами и условиями управления конфликтами в организации;
- выработать у обучающихся навыки анализа конфликтных ситуаций в организации, по обеспечению алгоритмов их профилактики и разрешения.
- воспитание личности, осознающей себя гражданином и защитником своей страны, проявляющей активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационно-управленческая конфликтология» относится к дисциплине по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Организационно-управленческая конфликтология» изучается в 5 семестре очной формы обучения, на 4 курсе заочной формы обучения, в 7 семестре очно-заочной формы обучения.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	**Наименование индикатора достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций**
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК 3.2. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	**Знать:** методы анализа причин конфликтов в организации; этапы и технологии управления конфликтами эмпирические методы исследования конфликтов в организации **Уметь:** организовать бесконфликтную совместную деятельность людей; **Владеть:** основными стратегиями поведения в конфликте, моделями разрешения межличностных и организационных конфликтов;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- содержание понятий «конфликт», «конфликтная ситуация», «стресс», «фрустрация», механизм и функции социального конфликта, структурные компоненты конфликта;
- типологии конфликтов;
- основные стратегия поведения в конфликте, принципы и модели разрешения межличностных и организационных конфликтов;
- технологии цивилизованного взаимодействия;
-о возможностях управления нестандартной ситуацией и оказания позитивного влияния на окружающих;

Уметь:

- проводить мониторинг неблагополучия в коллективе;
- распознавать модели поведения, закономерно приводящие партнеров по общению к эскалации противоборства;
- прогнозировать развитие внутри и межкорпоративных конфликтных ситуаций;
- предупреждать появление нежелательных конфликтов;
- выбирать наиболее эффективную тактику поведения в нестандартной ситуации.
- выявлять и анализировать истинные причины конфликта и предлагать на основе теоретических знаний наиболее адекватные пути выхода из них;
- снимать психоэмоциональное напряжение и релаксировать**;**
- осознанно выбирать стратегии поведения в конфликте;

Владеть:

- навыками позитивного влияния на партнеров и успешного ведения переговоров;
- навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения конфликтности;
- навыками неконфликтного поведения в коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами этикета;
- навыками управления эмоциональными переживаниями;
- навыками профилактики, управления, конструктивного подхода к разрешению конфликтов.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	5 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**50,3**	**50.3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	44	44
Лекции	20	20
Практические занятия	24	24
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0.3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**66,7**	**66.7**
Контроль	27	27
ИТОГО:	**144**	**144**
Общая трудоемкость	**4**	**4**

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	7 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**42,3**	**42,3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	36	36
Лекции	14	14
Практические занятия	22	22
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**74,7**	**74,7**
Контроль	27	27
ИТОГО:	**144**	**144**
Общая трудоемкость	**4**	**4**

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	4 курс
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**12,3**	**12,3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	6	6
Лекции	2	2
Практические занятия	4	4
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**122,7**	**122,7**
Контроль	9	9
ИТОГО:	**144**	**144**
Общая трудоемкость	**4**	**4**

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область	Проблемы прикладной и практической организационной конфликтологии. Причины трудностей исследования и диагностики организационных конфликтов. Исторические подходы к объяснению источников организационных конфликтов: школа научного управления (Ф.Тейлор, А.Файоль), школа человеческих отношений (Э.Мэйо, Д.МакГрегор), школа социальных систем (Ч.Бернард и др.). Ситуационный подход. Конфликтно-игровая модель организации (М.Крозье, Г.Щедровицкий).	УК-3
Тема 2. Предмет организационной конфликтологии	Подходы к определению социального конфликта. Три источника конфликтов в организации. Системные и структурные источники конфликтов. Дифференциация понятий «конфликт в организации» и «организационный конфликт».	УК-3

Тема 3. Типология организационных конфликтов	Типология организационных конфликтов по разным основаниям: типу субъекта, формам разрешения, результатам завершения, длительности и пр. Систематизация конфликтов Л.Н.Цой. Шестнадцать типов социальных отношений М.Дойч. Типология социально-психологических организационных конфликтов Н.В.Гришиной. Позиционный конфликт между элементами формальной структуры организации	УК-3
Тема 4. Диагностика организационных конфликтов.	Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организации. Описательные характеристики конфликта: динамическая (стадии) и структурная сторона (субъект, объект, отношения, предмет, внешняя среда). Показатели уровня социальной напряженности. С.Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации. Опросные методы диагностики организационных конфликтов. Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации.	УК-3
Тема 5. Управление организационными конфликтами	Управление конфликтом как осознанное воздействие на элементы конфликта. Противоречия, заложенные в природе организаций как база конфликтов. Модель управления конфликтами У. Мастенбрука. Структурные способы воздействия на систему отношений в организации.	УК-3
Тема 6. Методы управления конфликтами в организации	Выбор метода управления, соответствующий стадии конфликта (Ф.Глазл): стратегия сдерживания, стратегия сопровождения процессов, социально-терапевтическое сопровождение процессов, стратегия посредничества, силовое вмешательство. Устранение конфликта через изменения в окружающей среде (Р.Акофф и Ф.Эмери): изоляция участников, восполнение ресурсов, удаление участников из данного окружения. Управление в постконфликтной стадии.	УК-3
Тема 7. Социально-психологические методы управления конфликтами в организации	Разрешение конфликта как изменение поведения и свойств участников. Решение конфликта как выбор способа действия. Стили поведения в конфликте (решетка Блейка и Моутона, типы поведения по Киллману и Томасу). Социально-психологические методы управления конфликтами: диагностика организационных противоречий, обучение персонала методам коммуникации, поведению в условиях стресса, противостоянию манипуляциям и пр. Конфликтологическая компетентность менеджера.	УК-3
Тема 8. Переговорные технологии управления организационными конфликтами.	Интервенция как вмешательство в конфликтную ситуацию. Типы и факторы интервенций. Понятие посредничества, его виды и принципы. Управленческое посредничество и его специфика. Переговоры как метод управления организационными конфликтами. Этапы и фазы переговоров. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса. Переговорные техники.	УК-3

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область	2	-	2	8
Тема 2. Предмет организационной конфликтологии	2	-	2	8
Тема 3. Типология организационных конфликтов	2	-	2	8

Тема 4. Диагностика организационных конфликтов.	4		2	8
Тема 5. Управление организационными конфликтами	2		4	9
Тема 6. Методы управления конфликтами в организации	4		4	8
Тема 7. Социально-психологические методы управления конфликтами в организации	2		4	9
Тема 8. Переговорные технологии управления организационными конфликтами.	2		4	8.7
Итого (часов)	**20**	**-**	**24**	**66,7**
Форма контроля	экзамен			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область	1	-	2	9
Тема 2. Предмет организационной конфликтологии	1	-	2	9
Тема 3. Типология организационных конфликтов	2	-	2	9
Тема 4. Диагностика организационных конфликтов.	2		2	9
Тема 5. Управление организационными конфликтами	2		2	9
Тема 6. Методы управления конфликтами в организации	2		4	10
Тема 7. Социально-психологические методы управления конфликтами в организации	2		4	10
Тема 8. Переговорные технологии управления организационными конфликтами.	2		4	9.7
Итого (часов)	**14**	**-**	**22**	**74,7**
Форма контроля	экзамен			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область	0.5	-	0.5	15
Тема 2. Предмет организационной конфликтологии		-	0.5	15
Тема 3. Типология организационных конфликтов		-	0.5	15
Тема 4. Диагностика организационных конфликтов.	0.5		0.5	15
Тема 5. Управление организационными конфликтами			0.5	15
Тема 6. Методы управления конфликтами в организации	0.5		0.5	16
Тема 7. Социально-психологические методы управления конфликтами в организации			0.5	16
Тема 8. Переговорные технологии управления организационными конфликтами.	0.5		0.5	15.7
Итого (часов)	**2**	**-**	**4**	**122,7**
Форма контроля	экзамен			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение

домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1.Основная литература:

1. Ильиных, С. А. Управление конфликтами [Электронный ресурс]: учебное пособие / С. А. Ильиных. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – ISBN 978-5-4497-1195-3. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/108253.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Светлов, В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. А. Светлов. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 279 с. – ISBN 978-5-4486-0411-9. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/79616.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Светлов, В. А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. А. Светлов. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – ISBN 978-5-4486-0444-7. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/79819.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.2.Дополнительная литература:

1. Абдурахманов, Р. А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений [Электронный ресурс]: учебник / Р. А. Абдурахманов. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 368 с. – ISBN 978-5-4486-0173-6. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/72456.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Ахмадуллин, И. Р. Экономическая конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. Р. Ахмадуллин. – Электрон. текстовые данные. – Казань: Издательство КНИТУ, 2020. – 124 с. – ISBN 978-5-7882- 2878-5. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/121090.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Гаврилюк, Н. П. Педагогическая конфликтология [Электронный ресурс]: монография / Н. П. Гаврилюк, Н. А. Зыкова. – Электрон. текстовые данные. – Нижневартовск: Нижневартовский государственный университет, 2020. – 114 с. – ISBN 978-

5-00047-578-2. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/118992.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Демидова, Е. В. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / Е. В. Демидова. – Электрон. текстовые данные. – Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, 2020. – 244 с. – ISBN 978-5-86433-804-9. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/107220.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Истратова, О. Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – Электрон. текстовые данные. – Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. – 191 с. – ISBN 978-5-9275-2848-6. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/87753.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Качалов, Л. К. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. К. Качалов, М. А. Логутова. – Электрон. текстовые данные. – Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2020. – 162 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/102123.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе. Предотвращение и урегулирование [Электронный ресурс]: практическое пособие для руководителей, государственных и муниципальных служащих, сотрудников кадровых служб государственных органов и органов местного самоуправления / составители А. Ю. Панкратов, Л. Г. Сибгатов, Г. И. Ильдарханова-Балчиклы. – Электрон. текстовые данные. – Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2016. – 29 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/65729.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Светлов, В. А. Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. А. Светлов. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 391 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20716.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Семенов, В. А. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. А. Семенов. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 383 с. – ISBN 978-5-4497-0951-6. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/102329.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

10. Словарь по конфликтологии [Электронный ресурс]: словарь / С. Б. Никонова, В. И. Новосельцев, В. А. Светлов [и др.]. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2019. – 325 с. – ISBN 978-5-4487-0437-6. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79794.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

11. Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова. – Электрон. текстовые данные. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2012. – 260 с. – ISBN 978-5-7882-1334-7. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/62253.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

12. Черепанов, В. Д. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. Д. Черепанов. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2019. – 144 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/115942.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.3 Лицензионное программное обеспечение

1.Windows 10 pro (договор № 7 от 02.03.2020 г)

2.Liber Office (free), Open Office.org (free).

3.Professional Edition,7Zip (free).

4. Google Chrome (free,).

5. Mozilla Firefox (free),

6.VLC player (видео плейер).

7.AIMP (аудио плейер) GIMP (Графический редактор).

8. K-Lite (кодеки для воспроизведения видео) Irfanview (просмотр фото) Adobe Flash Player.

9.Adobe Reader (просмотр PDF).

10.Система «Эдиторум» ЭБС-ВКР (договор № 0121/20180625 от 25.06.2018 г.) .

11. Программный продукт АСУ УЗ 'Universys Web Server 5' Лицензионный договор на использование программы для ЭВМ №13-П23-306 от 15.09.2023г.

12. КонсультантПлюс (договор от 01. 01.2016 г.

13. ЭПС «Система Гарант» договор № 12376/НК/2019 от 09.12.2019 г. Программа для ЭБС

14. IRRbooks. Лицензионный договор №11 506/24С от 08.04.2024г

8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
2. Электронная библиотека по философии - http://www.filosof.historic.ru/
3. Российская государственная библиотека. - http://www.rsl.ru
4. Образовательные ресурсы федерального портала «Российское образование» http://www.edu.ru.
5. Электронно-библиотечная система IPRbooks- http://www.iprbookshop.ru.
6. Онлайн-справочник «Энциклопедия карьеры» - https://planetahr.ru/
7. Портал по вопросам управления персоналом- http://hrmaximum.ru/

Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru;
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» http://www.garant.ru/

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория для проведения: занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7 (аудитория 6) общей площадью 25,8 кв.м.	**Учебная мебель:** - комплекты учебной мебели: стол на два посадочных места (6 шт.), стул ученический (12 шт.) - стол преподавателя (1 шт.) - кресло преподавателя (1 шт.) - доска классная (1 шт.) **Технические средства обучения:** набор демонстрационного оборудования: - мультимедиа проектор - компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации
Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к ЭИОС вуза. 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Тургенева, д. 147, 2 этаж, помещение №7 общей площадью 12,4 кв.м.	- комплекты учебной мебели; компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза;

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7б общей площадью 3,5 кв.м.	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь:

– обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря. к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо

определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написания рефератов, практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень

Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Высокий уровень

1.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (контролируемый индикатор достижения УК 3.2. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды);

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает методы анализа причин конфликтов в организации; этапы и технологии управления конфликтами эмпирические методы исследования конфликтов в организации;

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

1. Системные источники организационных конфликтов, лежащие в природе организаций.
2. Типы конфликтов в организации
3. Симптомы скрытого конфликта в организации: показатели уровня напряженности
4. Опросные методы исследования конфликтов в организации
5. Методы диагностики и анализа организационных конфликтов
6. Внутриличностный конфликт работника в организации.
7. Межличностные конфликты в организации. Причины и методы диагностики.
8. Конфликтоустойчивость и ее влияние на поведение человека в организации
9. Причины конфликтов «руководитель-подчиненный».
10. Условия бесконфликтного общения между руководителем и подчиненным.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии

Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решение задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

Тематика рефератов

1. Современные проблемы развития конфликтологии.
2. Конфликт в развитии. Эволюция взглядов на конфликт.
3. Деятельность организации «Римский клуб» в изучении проблем конфликта.
4. Методы изучения конфликтов.
5. Основные отличия в развитии отечественной и зарубежной конфликтологии.
6. Проявление эмоций и психологической несовместимости в конфликте.
7. Стратегии поведения в конфликте на основе отношения к партнёру и характера отстаивания своих позиций.
8. Способы предупреждения и разрешения конфликтов по вертикали.
9. Особенности индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов.
10 Конфликты адаптации работников в коллективе.
11. Инновационные конфликты: сущность, причины и пути решения.
12. Конфликт интересов в системе государственного и муниципального управления.
13. Последствия внутриличностного конфликта для человека и механизмы разрешения.
14. Особенности конфликтов в системе государственного и муниципального управления.
16. Политический конфликт в современной России.
17. Функции и пути разрешения политического конфликта.
18. Сущность и источники межнациональных конфликтов.
19. Специфика межэтнических отношений в Сибири.
20. Экологическая катастрофа как глобальный конфликт и пути его предупреждения.

21. Региональные конфликты на постсоветском пространстве.

22. Анализ социально-политической ситуации в регионе.

23. Социальное партнёрство – новый подход в управлении конфликтами.

24. Методы преодоления конфликтов и стрессов.

25. Профилактика и урегулирование конфликтов как аспект деятельности руководителя.

26. Особенности личности и стиля управления руководителя в деле профилактики конфликтов в организации.

27. Проблема посредничества как метода разрешения конфликта.

28. Система взаимоотношений посредника и оппонентов в конфликте.

29. Основные задачи и средства воздействия третьей стороны.

Критерии оценивания выполнения реферата

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Типовые тесты по дисциплине

1. Выделите один из способов управления конфликтами

а) разъяснение требований к работе;

б) решение проблемы;

в) противоборство;

г) разжигание инцидента;

д) активизация конфликтогенов.

2. Из чего складывается конфликт?

а) конфликтной ситуации и инцидента;

б) конфликтной личности и конфликтной ситуации;

в) инцидента и конфликтной личности;

г) совокупности источников конфликта;

д) противоборствующих сторон.

3. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

а) нет;

б) да;

в) да, только для руководящих работников;

г) да, для руководителей низшего звена;

д) да, для руководителей высшего звена.

4. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека?

а) структурные;

б) межличностные;

в) внутриличностные;
г) организационные;
д) провокационные.

5. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений?

а) структурные;
б) межличностные;
в) внутриличностные;
г) организационные;
д) договорные.

6. Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К.Томасу и А.Килменну?

а) способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу;
б) степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности;
в) уровень конфликтности, уровень терпимости;
г) эгоизм и альтруизм;
д) избегание и уклонение.

7. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта?

а) межличностное, организационное, структурное;
б) переговоры, компромисс, арбитраж;
в) формальное, неформальное, общественное;
г) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные;
д) вертикальное, горизонтальное, структурное.

8. Какие три уровня конфликтов выделил С.Хэнди

а) внутриличностные, межличностные, групповые;
б) открытые, скрытые, потенциальные;
в) спор, конкуренция, конфликт;
г) структурные, личностные, скрытые;
д) масштабные, локальные, внешние.

9. Каковы могут быть последствия конфликта в организации?

а) негативные;
б) позитивные;
в) могут быть как негативные, так и позитивные последствия;
г) нейтральные;
д) прогнозные.

10. Какое название носят методы по устранению организационных конфликтов?

а) внутриличностные;
б) структурные;
в) межличностные;
г) переговоры;
д) ответные агрессивные действия.

11. Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным?

а) цепь команд;
б) разъяснение требований к работе;
в) система вознаграждения;
г) дерево решений;
д) сетка Бланша.

12. Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать?

а) Сократу;
б) Гераклиту;
в) Ф.Тейлору;
г) Г.Зиммелю;
д) П Дракеру.

13. Конфликт в организации должен рассматриваться:

а) как свидетельство неблагополучия организации;

б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию;

в) как доказательство слабости менеджмента;

г) как позитивное явление;

д) как нежелательное явление.

14. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности?

а) Платон;

б) Гераклит;

в) Г.Зиммель;

г) Ф.Тейлор;

д) Э.Мейо.

15. На каком этапе урегулирования жалобы менеджер проверяет факты, собранные сотрудником?

а) на этапе исследования;

б) обдумывания;

в) подведения итогов;

г) вознаграждения за своевременную информацию;

д) ознакомления с содержанием жалобы.

16. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты?

1 - по способу решения;

2 - по природе возникновения;

3 - по направленности воздействия;

4 - по степени выраженности;

5 - по количеству участников;

6 – по масштабу.

а) 1, 2, 3, 6;

б) 1, 2, 3, 4, 5, 6;

в) 2, 4, 5, 6;

г) 2, 3, 4, 5, 6;

д) 1, 2, 4, 5.

17. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта?

а) межличностное, организационное, структурное;

б) переговоры, компромисс, арбитраж;

в) формальное, неформальное, общественное;

г) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные;

д) вертикальное, горизонтальное, структурное.

18. Условием возникновения конфликта является наличие:

а) оппонентов и объекта конфликта;

б) конфликтной ситуации и инцидента;

в) оппонентов и инцидента;

г) конфликтной ситуации и объекта конфликта;

д) как минимум трех заинтересованных сторон.

19. Условия возникновения конфликта?

а) наличие конфликтной ситуации;

б) наличие субъекта конфликта;

в) наличие оппонентов;

г) объекта конфликта;

д) как минимум трех заинтересованных сторон.

20. Чем знаменит С.Хэнди?

а) он установил три уровня конфликта;

б) предложил классическое определение конфликта;

в) разработал типологию конфликтных личностей;

г) составил матрицу решений конфликта;

д) классифицировал тапы поведения в конфликте.

Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки

Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

11.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Результаты обучения
Умеет организовать бесконфликтную совместную деятельность людей;

Типовой перечень вопросов к экзамену

1.Основные цели и основные понятия конфликтологии.

2. Отражение конфликтов в философии, искусстве, литературе и средствах массовой информации.

3. В чем причина активного изучения такого явления как конфликт учеными в конце Х1Х века?

4. Каковы исследования конфликтов в различных отраслях отечественной науки. В чем состоит суть междисциплинарного подхода к изучению конфликтов?

5. Раскройте понятие конфликта и охарактеризуйте обязательные условия его возникновения.

6. Какие основные элементы конфликта входят в его структуру?

7. Какие этапы и периоды проходит конфликт в своем развитии?

8. Раскройте понятие «динамика конфликтов»?

9. В каких границах может протекать конфликт?

10. Охарактеризуйте латентную стадию конфликта. Приведите пример.

11. Какие типологии (классификации) конфликтов представлены в научной литературе?

12. Какие существуют подходы к пониманию причин конфликтов?

13. Охарактеризуйте внешние и внутренние причины конфликтов.

14. Приведите классификацию причин конфликтов по У. Ф. Линкольну.

15. Раскройте особенности социально-экономических, социально-психологических, социальнодемографических причин конфликта.

16. В чем заключается особенность классификации причин, предложенной А.Я. Анцуповым и А.И. Шипиловым?

17. Охарактеризуйте объективные и субъективные причины конфликтов.

18. Почему содержание организационно-управленческих причин конфликта зависит от особенностей структуры и функционирования организации, группы, коллектива?

19. Охарактеризуйте организационно-управленческие причины конфликтов.

20. Почему личностные причины конфликтов связаны с индивидуально-психологическими особенностями личности?

21. Каковы функциональные последствия конфликтов для индивида, организации, территории (например, муниципального образования)?

22. В чем состоит двойственный характер функций конфликтов?

23. Какие типы конфликтов могут возникать в сфере государственного и муниципального управления? В чем состоят современные проблемы развития науки о конфликтах?

24. Как решаются утилитарно-практические задачи науки конфликтологии в современной России?

25. Охарактеризуйте роль и значение владения государственными и муниципальными служащими конфликтологической компетенцией.

26. Что подразумевается под эскалацией конфликта?

27. Какие группы конфликтогенов выделяют?

28. Какие существуют правила бесконфликтного общения?

29. Раскройте понятие «эмпатия» и какую роль оно играет в конфликте?

30. Почему «категоричность» является одним из сильных конфликтогенов?

31. Каково влияние эгоизма человека как его личностной характеристики на развитие конфликта?

32. Почему сокрытие или утаивание информации являются мощным конфликтогеном?

33. Какие конфликтогены на Ваш взгляд наиболее часто могут возникать в системе государственного и муниципального управления?

34. Охарактеризуйте способы снижения агрессивности?

35. Какие способы подходят именно Вам и почему?

36. По каким формулам может развиваться конфликт? Опишите основные слагаемые этих форму

37. Назовите основные модели поведения личности в конфликте.

38. Дайте характеристику стратегий поведения служащего в конфликте.

39. В каких случаях служащему целесообразно использовать стратегию соперничества?

40. В каких случаях целесообразно использовать стратегию приспособления?

41. Какая из существующих стратегий поведения в конфликте на Ваш взгляд является самой сложной в использовании?

42. Какая из пяти стратегий на Ваш взгляд является самой легкой в применении?

43. Существует ли зависимость способа разрешения конфликта от стратегий, выбираемых оппонентами? Объясните свой ответ.

44. Какие факторы влияют на выбор служащим стратегии поведения в конфликте?

45. Какие тактики может использовать служащий при реализации стратегий поведения в конфликте?

46. Назовите основные типы конфликтных личностей.

47. Дайте характеристику демонстративному типу личности.

48. Чем отличаются ригидный и сверхточный типы личности?

49. Дайте характеристику «бесконфликтному» типу личности.

50. Какие классификации типов конфликтных личностей Вы знаете?

51. Выделите социально-психологические и культурологические факторы, определяющие поведение личности.

52. Что такое социальные стереотипы, под влиянием каких факторов они формируются?

Типовые практические задания для подготовки к экзамену

Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Результаты обучения
Владеет основными стратегиями поведения в конфликте, моделями разрешения межличностных и организационных конфликтов;

Типовые практические задания для подготовки к экзамену

Задание 1.

Руководитель дает задание подчиненному приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить ему, что этот тип оборудование не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает подчиненного в его неправильности. Подчиненный соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять руководителю на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Б. подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годиться». Таким образом скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении. Назревает конфликтная ситуация.

1 Каковы ошибки в поведении руководителя и подчиненного в данной ситуации?

2 Что на самом деле нужно было сделать подчиненному и руководителю, чтобы превратить конфликт?

Задание 2.

Женщина-руководитель департамента назначает важное производственное совещание с начальниками отделов на 9 часов утра понедельника. Однако рано утром у нее заболевает ребенок, с которым никто, кроме нее, не может остаться дома. Она пытается найти выход. При любом решении (остаться с ребенком и отменить совещание, либо оставить больного ребенка одного) она чувствует себя либо плохой матерью, либо плоим профессионалом. Выберите наиболее подходящее определение описываемой ситуации. Какой из типов конфликта представлен? а) межличностный конфликт б) внутриличностный конфликт в) конфликт личность-группа г) конфликта нет как такового.

Задание 3.

На предприятии произошел конфликт между двумя сотрудниками по производственному поводу. Руководитель не стал разбираться в сути происходящего, принял административное решение по своему усмотрению, применив санкции к обеим сторонам конфликта. Основная причина так и не была устранена. Произошло: а) эскалация конфликта б) частичное разрешение конфликта в) нахождение компромисса г) полное разрешение конфликта

Задание 4.

Две начинающие актрисы-подруги собираются идти на пробы на главную роль в одном и том же фильме. Одна из них перед самым просмотром проливает кофе на блузу приятельницы. Конфликт не возникнет в случае: а) кофе удалось быстро отстирать б) блуза была темного цвета и пятно не видно в) пострадавшая сторона не осознает преднамеренность действий г) инцидент не помешал пострадавшей стороне в получении роли.

Задание 5.

Продумайте и подготовьте выступление на тему «Я как руководитель». При подготовке используйте следующий план: а) вижу ли я себя руководителем (менеджером), кем и где я мог бы руководить; б) какая из теорий управления мне ближе и почему; в) какая модель управления мне ближе и почему.

Задание 6.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения.

Задание 7.

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную, которая уже две недели находится на больничном. Вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задание 8.

Выберите ситуацию, связанную с руководством знакомым вам коллективом (это может быть вуз или любое знакомое вам предприятие). Если вы работаете, можете проанализировать позицию руководителя на своем предприятии. Выберите позицию руководителя любого уровня, о деятельности которого вы имеете представление, и составьте анализ структуры его деятельности (деятельность – мотив – цель – действия – операции – условия). Подробно проанализируйте, какие действия направлены на осуществление основных функций руководства.

Задание 9.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать у его заместителя. Приём на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Как бы вы поступили на месте руководителя? Предложите возможные ситуации.

Краткие методические указания

Задание 10.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать у его заместителя. Приём на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Как бы вы поступили на месте руководителя? Предложите возможные ситуации.

Краткие методические указания

Задание 11.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

В чём причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задание 12.

Определите природу конфликта в следующей ситуации:

Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Критерии оценивания практических заданий

	Критерии оценивания
Решения практического задания	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное выполнение задания
	«4» (хорошо) –в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при выполнении задания.
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно

Шкала оценки для проведения экзамена по дисциплине

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.
Хорошо	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Удовлетворительно	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.
Неудовлетворительно	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, - отказ от ответа или отсутствие ответа

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)