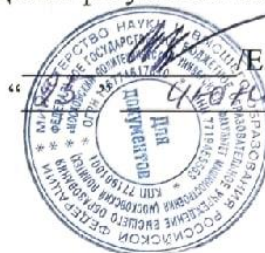


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Максимов Алексей Борисович  
Должность: директор департамента по образовательной политике  
Дата подписания: 16.09.2023 15:50:13  
Уникальный программный ключ:  
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета машиностроения А  
Е. В. Сафонов /  
“ 20 ” 2020 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
«Конфликтология»**

Направление подготовки  
**27.03.01 «Стандартизация и метрология»**

Профиль: **«Метрологическое обеспечение производств»**

Квалификация (степень) выпускника  
**Бакалавр**

Форма обучения  
**Очная**

Москва 2020

Программа дисциплины «Конфликтология» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки **27.03.01 «Стандартизация и метрология»** и профилю «Метрологическое обеспечение производств».

Программу составил:

к.т.н., доцент Бавыкин О.Б. 

Программа дисциплины «Конфликтология» по направлению **27.03.01 «Стандартизация и метрология»** утверждена на заседании кафедры «Стандартизация, метрология и сертификация»  
«19» 06 2020 г. протокол № 9

Заведующий кафедрой  
доцент, к.т.н.



/О.Б. Бавыкин/

Программа согласована с руководителем образовательной программы по направлению подготовки **27.03.01 «Стандартизация и метрология»** и профилю «Метрологическое обеспечение производств»

«19» 06 2020 г.

/О.Б. Бавыкин/

Программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета машиностроения

Председатель комиссии



/ А.Н. Васильев/

«25» 06 2020 г. Протокол: 8-20

## **1. Цели освоения дисциплины**

К **основным целям** освоения дисциплины «Конфликтология» следует отнести:

- формирование у студентов целостного представления о современной теории и практике изучения конфликтов, навыках профессионального поведения в конфликтных ситуациях и регулирования конфликтов, что позволит будущим специалистам оптимизировать взаимодействие с персоналом, клиентами, предупредить трудности взаимного непонимания, наладить отношения сотрудничества.

- подготовку студентов к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой бакалавра по направлению;

- формирование общекультурных знаний и деловых умений по данному направлению.

К **основным задачам** освоения дисциплины «Конфликтология» следует отнести:

- изучение тенденций развития отечественной и зарубежной конфликтологии; дискуссионных проблем конфликтологии как теории и практики;

- формирование представлений о роли конфликтов в жизни и деятельности человека, семье, коллективе, организации, обществе и человечества в целом.

## **2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата**

Дисциплина «Конфликтология» относится к дисциплинам по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули)» и входит в образовательную программу подготовки бакалавра по направлению подготовки 27.03.01 «Стандартизация и метрология».

Дисциплина «Конфликтология» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами и практиками ОП:

- основы деловой коммуникации;

- управление персоналом

## **3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами;</li> <li>- теоретические основы и закономерности возникновения, предупреждения и регулирования конфликтов различных видов;</li> <li>- специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов;</li> <li>- оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов;</li> <li>- самостоятельно применять конструктивные способы разрешения межличностных конфликтов различных видов;</li> <li>- применять принципы и методологию объективного анализа конфликтов;</li> <li>- применять технологии регулирования конфликтов;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций;</li> <li>- навыками управления социальными конфликтами;</li> <li>- навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей;</li> <li>- навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности.</li> </ul>

#### 4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет **2** зачетных единицы, т. е. **72 академических часа**. Аудиторных – 36 часов (из них 18 – лекций, 18 – практических занятий). Самостоятельная работа – 36 часов. Форма контроля – зачет.

Разделы дисциплины «Конфликтология» изучаются на втором семестре первого курса.

Структура и содержание дисциплины «Конфликтология» по срокам и видам

работы отражены в Приложении А

## **Содержание разделов дисциплины**

### **Введение. Конфликтология: предмет, цели, значение в обществе.**

Определение понятия «конфликт», анализ условий его возникновения. Конфликт как объект и предмет конфликтологии. Конфликт как свойство социальных систем. Социальные противоречия и социальные конфликты. Конфликт как феномен общественной жизни. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии. Конфликтология в системе социально-гуманитарных наук.

Междисциплинарные связи конфликтологии. Становление конфликтологии как учебной дисциплины в России и за рубежом. Роль конфликтологии в консолидации Российского общества.

### **Общая теория конфликта.**

Конфликт как социальное явление. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации. Источники и причины конфликтов. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта.

Структурный конфликт и его разновидности. Конфликт ценностей. Конфликт отношений. Поведенческий конфликт. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов.

Диагностическая функция конфликтов и особенности ее проявления. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. Осознание ситуации как конфликтной ее участниками. Субъекты конфликта как элементы конфликтной ситуации.

Типы и ранги субъектов конфликта. Влияние образов конфликтной ситуации на развитие конфликта. Динамика конфликтного взаимодействия. Стадии и фазовая динамика конфликта.

Конфликт как процесс.

Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение. Классификация типов поведения в конфликте по К. Томасу. Основные модели завершения конфликта.

### **Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления.**

Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А.Адлер, А. Маслоу, К. Левин). Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности.

Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь. Фрустрация, стрессы, конфликты и кризисы. Формы проявления внутриличностных конфликтов. Переживание как основа внутриличностного конфликта. Последствия и проявления внутриличностных конфликтов. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.

Психологическая защита на подсознательном и сознательном уровнях. Развитие стрессоустойчивости. Самоуправление как профилактика и технология регулирования внутриличностных конфликтов. Роль конфликта в формировании и развитии личности.

### **Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования.**

Причины возникновения межличностных конфликтов. Конфликт как форма социального взаимодействия. Ролевые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии. Разновидности манипуляций.

Манипулятивное общение. Механизмы блокирования манипуляций. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Эмоциональное состояние участников конфликта: сужение креативности, автоматизация поведения, эмоциональный дискомфорт. Рост эмоционального напряжения: страхи, агрессия, недоверие, фобии. Технологии работы с эмоциональным состоянием в процессе конфликта. Вербальные и невербальные техники урегулирования эмоционального состояния. Рационализация эмоций. Способы разрешения межличностных конфликтов.

### **Организационные конфликты: особенности протекания.**

Причины возникновения организационных конфликтов. Типология организационных конфликтов. Информационные и структурные конфликты в организации. Дисбаланс структуры рабочего места. Ценностный конфликт и его выражение в особенностях корпоративной культуры организации.

Деструктивные функции конфликта в организации: ухудшение и разрушение коммуникаций; падение авторитета руководителя; рост напряженности между уровнями управления; снижение эффективности труда. Специфика инновационных конфликтов. Профилактика и методы регулирования. Роль руководителя в предупреждении и регулировании инновационных конфликтов. Стратегии управления организационным конфликтом. Трудовые конфликты как отражение проблем в социально-экономической и административно-управленческой системе организации. Особенности протекания социально-трудовых конфликтов. Формы и методы урегулирования. Социальное

партнерство, его значение в предупреждении и успешном регулировании конфликтов.

### **Методы исследования и диагностики конфликтов.**

Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможности, трудности и ограничения. Сравнительная характеристика методологических принципов основных школ и направлений конфликтологии: характеристика психологического и социально-психологического подходов. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Приемы обнаружения позиций, интересов и мотивов субъектов конфликтного взаимодействия. Способы актуализации конфликта и его регулирования. Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики «справедливых (объективных) критериев» и «справедливых процедур». Принцип «пределов» в анализе и диагностике конфликта.

Издержки, функции и альтернативы «пределам». Диагностика потенциальной и актуальной конфликтной ситуации. Диагностика факторов и причин конфликта. Диагностика конфликта на разных этапах его развития.

Рациональное и эмоциональное измерение конфликта. Определение основной проблемы конфликта, подлежащей урегулированию. Принципы анализа и диагностики конфликтов социально-экономической сферы.

### **Прогнозирование и предупреждение конфликтов.**

Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов.

Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. Учет индивидуальных особенностей субъектов. Толерантность и различия. Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами.

Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов. Соблюдение правовых норм как основа профилактики конфликтов. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций.

### **Управление социальными конфликтами.**

Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение. Стратегии и алгоритм управления конфликтами. Управление конфликтом как минимизация его

отрицательных последствий. Изменение конфликтной ситуации. Изменение значимости конфликтной ситуации. Силовые способы управления конфликтом.

Локализация и фрагментация конфликта. Управление конфликтующей системой. Структурные способы управления конфликтом. Замена объекта конфликта. Административный ресурс. Анализ технологии управления конфликтным взаимодействием: общие исходные положения, технологические процедуры, технологический инструментарий, этапы внедрения, критерии и методы «замера» результатов.

Схема овладения конфликтной ситуацией: анализ и коррекция представлений и отношений в предконфликтной ситуации и в процессе конфликта.

### **Переговорный процесс как технология регулирования конфликтов.**

Организация переговорного процесса как основного метода регулирования конфликтов. Конструктивные и деструктивные принципы и модели организации переговорного процесса. Основные характеристики стандартных методов ведения переговоров. Методика «принципиальных переговоров», ее особенности, конструктивные начала и нравственно-этические принципы. Посредничество как способ урегулирования конфликта.

Основные принципы деятельности посредника. Структура и механизмы посреднической деятельности. Менеджер как посредник. Требования, предъявляемые к личности посредника. Типы посредников. Проблема ответственности социального работника за социально-психологические исходы разрешенного и неразрешенного конфликтов. Психологические механизмы личностной самозащиты посредника в процессе ведения переговоров с субъектами конфликтного взаимодействия. Основные этические принципы посреднической деятельности в процессе урегулирования конфликтов.

## **5. Образовательные технологии**

Методика преподавания дисциплины «Конфликтология» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- подготовка к выполнению практических работ в лабораториях вуза;
- обсуждение и защита рефератов по дисциплине;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.



Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Конфликтология» и в целом по дисциплине составляет 50 % аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 33 % от объема аудиторных занятий.

#### **6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

**Промежуточная аттестация** по дисциплине проводится в виде зачета с учетом результатов **текущего контроля** успеваемости в течение семестра. Темы и вопросы, выносимые на зачет, представлены в приложении к рабочей программе «Фонд оценочных средств по дисциплине «Конфликтология» (приложение Б). По итогам промежуточной аттестации выставляется оценка – «зачтено», «не зачтено». Шкала и критерии оценивания приведены ниже.

Промежуточная аттестация проводится в сроки, установленные утвержденным расписанием зачетно-экзаменационной сессии.

#### **Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание**

##### **Форма промежуточной аттестации: зачет.**

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Описание</b>
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов и оценочные средства текущего контроля успеваемости:

- реферат;

- подготовка презентаций по темам рефератов и их обсуждение на занятиях.
- подготовка к выполнению практических работ и их защита.

### **6.1. Требования к подготовке к промежуточной аттестации**

До даты проведения промежуточной аттестации студент должен выполнить все работы, предусмотренные настоящей рабочей программой дисциплины. Перечень обязательных работ и форма отчетности представлены в таблице.

Перечень обязательных работ, выполняемых в течение семестра по дисциплине «Конфликтология»

Вид работы	Форма отчетности и текущего контроля
Практические работы (перечень в приложении Б)	Оформленные отчеты (журнал) практических работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины с отметкой преподавателя «зачтено», если выполнены и оформлены все работы.
Реферат (перечень тем в приложении Б)	Представить один реферат по выбранной теме с оценкой преподавателя «зачтено», если представлен один реферат в форме презентации и на бумажном носителе.
Тестирование (перечень вопросов в приложении Б)	Оценка преподавателя «зачтено», если результат тестирования по процентной шкале (приложение Б) составляет более 41 %.

### **6.2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

#### **6.2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

<b>Код компетенции</b>	<b>В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать</b>
<b>ОК-6</b>	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

### **6.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания**

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

<b>ОК-6 Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>				
<b>знать:</b> основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами; теоретические основы и закономерности возникновения, предупреждения и регулирования конфликтов различных видов; специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами; теоретические основы и закономерности возникновения, предупреждения и регулирования конфликтов различных видов; специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами; теоретические основы и закономерности возникновения, предупреждения и регулирования конфликтов различных видов; специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами; теоретические основы и закономерности возникновения, предупреждения и регулирования конфликтов различных видов; специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами; теоретические основы и закономерности возникновения, предупреждения и регулирования конфликтов различных видов; специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов, свободно оперирует приобретенными

		показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	операциях.	знаниями.
<b>уметь:</b> анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов; самостоятельно применять конструктивные способы разрешения межличностных конфликтов различных видов; применять принципы и методологию объективного анализа конфликтов; применять технологии регулирования конфликтов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет: анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов; самостоятельно применять конструктивные способы разрешения межличностных конфликтов различных видов; применять принципы и методологию объективного анализа конфликтов; применять технологии регулирования конфликтов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов; самостоятельно применять конструктивные способы разрешения межличностных конфликтов различных видов; применять принципы и методологию объективного анализа конфликтов; применять технологии регулирования конфликтов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов; самостоятельно применять конструктивные способы разрешения межличностных конфликтов различных видов; применять принципы и методологию объективного анализа конфликтов. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов; самостоятельно применять конструктивные способы разрешения межличностных конфликтов различных видов; применять принципы и методологию объективного анализа конфликтов; применять технологии регулирования конфликтов. Свободно оперирует приобретенными умениями,

		затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	ситуации.	применяет их в ситуациях повышенной сложности.
<b>владеть:</b> навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций; навыками управления социальными конфликтами; навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для поставленных целей; навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций; навыками управления социальными конфликтами; навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей; навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности	Обучающийся владеет навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций; навыками управления социальными конфликтами; навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей; навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций; навыками управления социальными конфликтами; навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей; навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций; навыками управления социальными конфликтами; навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей; навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

**Фонды оценочных средств представлены в приложении 1 к рабочей программе.**

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### ***а) основная литература:***

1. Зеленков М.Ю. Конфликтология: учебник. [Электронный ресурс]/ М.Ю. Зеленков. — Электрон. дан. — Дашков и К°, 2015. – 324 с. — Режим доступа:

<http://www.knigafund.ru/books/199054>

**б) дополнительная литература:**

1. Шарков Ф.И., Сперанский В.И. Общая конфликтология: учебник. [Электронный ресурс] / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский. – Электрон. дан. — Дашков и К°, 2015. — 240 с. — Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/211950>

**в) программное обеспечение и интернет-ресурсы**

Интернет-ресурсы включают учебно-методические материалы в электронном виде, представленные на сайте Московского Политеха в разделе «Библиотека. Электронные ресурсы»

<http://lib.mami.ru/lib/content/elektronnyy-katalog>

Используется информационная система Консорциума «Кодекс», включающая в себя электронную систему нормативно-технической информации «Техэксперт: Машиностроение».

Используемое программное обеспечение

Наименование	Договор (лицензия)
Операционная система, Windows 7 (или ниже) – Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216, 61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042
Антивирусное ПО, Kaspersky endpoint Security для бизнеса – Стандартный –	Лицензии № 1752161117060156960164

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета ([elib.mgup.ru](http://elib.mgup.ru); [lib.mami.ru/lib/content/elektronnyy-katalog](http://lib.mami.ru/lib/content/elektronnyy-katalog)) к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам):

№ п/п	Электронный ресурс	№ договора. Срок действия доступа	Названия коллекций
1	ЭБС «Издательства Лань» - договор № 73-МП-23-ЕП/17 от 28.05.2017. ( <a href="http://lanbook.com">lanbook.com</a> )	Договор № 73-МП-23-ЕП/17 от 28.05.2017.	Инженерно-технические науки – Издательство « <b>Машиностроение</b> »; Инженерно-технические науки – Издательство <b>МГТУ им. Н.Э. Баумана</b> ; Инженерно-технические науки – Издательство « <b>Физматлит</b> »; Экономика и менеджмент – Издательство « <b>Флинта</b> » и <b>38</b> книг из других разделов ЭБС (см. сайт университета раздел библиотека)

2	ЭБС «КнигаФонд» (knigafund.ru)	На оформлении	Коллекция из 172405 изданий
3	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» (www.cyberleninka.ru)	Свободный доступ	1134165 научных статей
4	ЭБС «Polpred» (polpred.com)	Постоянный доступ	Обзор СМИ (архив публикаций за 15 лет)
5	Научная электронная библиотека e.LIBRARY.ru	Постоянный доступ	3800 наименований журналов в открытом доступе
6	Доступ к электронным ресурсам издательства SpringerNature	Письмо в ФГБОУ «Российский Фонд Фундаментальных Исследований» от 03.10.2016 № 11-01-17/1123 с приложением С 01.01.2017 - бессрочно	SpringerJournals; SpringerProtocols; SpringerMaterials; SpringerReference; zbMATH; Nature Journals
7	Справочная поисковая система «Техэксперт»	Без договора	Нормы, правила, стандарты и законодательство по техническому регулированию

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

- Электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии;
- Аудиовизуальные средства: слайды, презентации на цифровых носителях, видеофильмы;
- Компьютеры, проекторы.

## 9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа (СРС) является одним из видов учебных занятий. Цель самостоятельной работы – практическое усвоение студентами вопросов метрологии, стандартизации и сертификации, рассматриваемых в процессе изучения дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Задачи самостоятельной работы студента:

- развитие навыков самостоятельной учебной работы;
- освоение содержания дисциплины;
- углубление содержания и осознание основных понятий дисциплины;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий для эффективной подготовки к дифференцированному зачету и экзамену.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение отдельных тем дисциплины;
- подготовка к лекционным занятиям;
- подготовка к практическим занятиям;
- выполнение домашних заданий по закреплению тем;
- выполнение домашних заданий по решению типичных задач и упражнений;
- составление и оформление докладов и рефератов по отдельным темам программы;
- научно-исследовательская работа студентов;
- участие в тематических дискуссиях, олимпиадах.

Для выполнения любого вида самостоятельной работы необходимо пройти следующие этапы:

- определение цели самостоятельной работы;
- конкретизация познавательной задачи;
- самооценка готовности к самостоятельной работе;
- выбор адекватного способа действия, ведущего к решению задачи;
- планирование работы (самостоятельной или с помощью преподавателя) над заданием;
- осуществление в процессе выполнения самостоятельной работы самоконтроля (промежуточного и конечного) результатов работы и корректировка выполнения работы;
- рефлексия;
- презентация работы.

### **Вопросы, выносимые на самостоятельную работу (ПОК-6)**

- 1 Природа, феноменология и динамика конфликтов в современном мире.
- 2 Социологические подходы к анализу конфликтов. Перспективные направления современной социологической теории конфликтов.
- 3 Теоретические предпосылки возникновения и этапы развития конфликтологии.
- 4 Социальные конфликты в современной России.
- 5 Эволюция научных воззрений на конфликт: К. Маркс, Г. Зиммель, Л.Козер, Р. Боулдинг.
- 6 Особенности отношения к конфликту в отечественной науке.
- 7 Причины и факторы конфликтов.
- 8 Проблема типологии конфликтов.
- 9 Функциональность конфликта.
- 10 Межнациональные конфликты: содержание, признаки, динамика развития, методы разрешения.



- 11 Движущие силы развертывания конфликта и его мотивация.
- 12 Особенности взаимосвязи конфликтов на макро- и микроуровнях.
- 13 Конфликты становления рыночных отношений и предпринимательства.
- 14 Роль руководителя в прогнозировании и профилактике конфликтов в организации.
- 15 Динамика межгрупповых конфликтов.
- 16 Понятие управления конфликтом, факторы неуправляемости.
- 17 Прогнозирование конфликтов как форма стратегического управления.
- 18 Способы предупреждения конфликтов.
- 19 Социальные технологии регулирования конфликтов.
- 20 Участие руководителя в разрешении организационных конфликтов.
- 21 Основные причины и формы проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, Э. Фромм, А. Адлер).
- 22 Регуляция, коррекция, разрешение внутриличностного конфликта.
- 23 Проблема посредничества в социальном конфликте.
- 24 Психологические методы общения и их роль в предупреждении конфликтов.
- 25 Юридические способы разрешения конфликтов.
- 26 Конфликт в организации: содержание, признаки, динамика развития, методы разрешения.
- 27 Влияние типа управленческой деятельности на возникновение конфликтов в организации.
- 28 Регулирование экономического конфликта на промышленном предприятии.
- 29 Типология и специфика конфликтов в организации.
- 30 Понятие стиля поведения в конфликте, его влияние на завершение противостояния.
- 31 Понятие группового конфликта: специфика, формы регулирования.

## **10. Методические рекомендации для преподавателя**

На первом занятии по дисциплине необходимо ознакомить студентов с порядком ее изучения (формами занятий, текущего и промежуточного контроля), раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до студентов требования кафедры, ответить на вопросы.

Требования к лекции:

- научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств;

- активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления, четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов;
- разъяснение вновь вводимых терминов и названий, формулирование главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их;
- эмоциональность формы изложения, доступный и ясный язык.

Преподаватель должен помогать студентам и следить, все ли понимают и успевают следить за ходом изложения материала. Средство, помогающие конспектированию – акцентированное изложение материала лекции, т. е. выделение голосом, интонацией, повторением наиболее важной, существенной информации, использование пауз, записи на доске, демонстрации иллюстративного материала, строгое соблюдение регламента занятий.

Преподаватель может напрямую руководить работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. Искусство лектора помогает хорошей организации работы студентов на лекции. Содержание, четкость структуры лекции, применение приемов поддержания внимания – все это активизирует мышление и работоспособность, способствует установлению контакта с аудиторией, вызывает у студентов эмоциональный отклик, формирует интерес к предмету.

В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного семинарского занятия, дать краткие рекомендации по подготовке студентов к семинару.

При подготовке к семинарскому занятию по теме прочитанной лекции преподавателю необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме семинара.

В ходе семинара во вступительном слове раскрыть теоретическую и практическую значимость темы семинарского занятия, определить порядок его проведения, время на обсуждение каждого учебного вопроса. Дать возможность выступить всем желающим, а также предложить выступить тем студентам, которые по тем или иным причинам пропустили лекционное занятие или проявляют пассивность. Целесообразно в ходе обсуждения учебных вопросов задавать выступающим и аудитории дополнительные и уточняющие вопросы с целью выяснения их позиций по существу обсуждаемых проблем. Поощрять выступления с места в виде кратких дополнений и постановки вопросов выступающим и преподавателю. Для наглядности и закрепления изучаемого материала преподаватель может использовать таблицы, схемы, карты.

В заключительной части семинарского занятия следует подвести его итоги: дать оценку выступлений каждого студента и учебной группы в целом. Раскрыть положительные стороны и недостатки проведенного семинарского занятия. Ответить на вопросы студентов. Назвать тему очередного занятия.

Для проведения занятий по дисциплине используются средства обучения:

- учебники, информационные ресурсы Интернета;
- справочные материалы и нормативно-техническая документация.

### **11. Приложения к рабочей программе:**

Приложение А – Структура и содержание дисциплины.

Приложение Б – Фонд оценочных средств.

Приложение В – Перечень оценочных средств по дисциплине «Конфликтология».

Приложение Г – Тематика практических работ.

**Структура и содержание дисциплины «Конфликтология»  
по направлению подготовки 27.03.01 «Стандартизация и метрология» и профилю «Метрологическое обеспечение производств» (бакалавр) очной формы обучения**

Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации		
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	Эссе	РГР	Рефер.	К/р	Э	З	
<b>Второй семестр</b>															
<p><b>Введение. Конфликтология: предмет, цели, значение в обществе.</b>                      Определение понятия «конфликт», анализ условий его возникновения. Конфликт как объект и предмет конфликтологии. Конфликт как свойство социальных систем. Социальные противоречия и социальные конфликты. Конфликт как феномен общественной жизни. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии. Конфликтология в системе социально-гуманитарных наук. Междисциплинарные связи конфликтологии. Становление конфликтологии как учебной дисциплины в России и за рубежом. Роль конфликтологии в консолидации Российского общества.</p>	2	1-2	2	2					+						
<p><b>Общая теория конфликта.</b>                      Конфликт как социальное явление. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации.</p>	2	3-4	2	2						+					

<p>Источники и причины конфликтов. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта.</p> <p>Структурный конфликт и его разновидности. Конфликт ценностей. Конфликт отношений. Поведенческий конфликт. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов.</p> <p>Диагностическая функция конфликтов и особенности ее проявления. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. Осознание ситуации как конфликтной ее участниками. Субъекты конфликта как элементы конфликтной ситуации.</p> <p>Типы и ранги субъектов конфликта. Влияние образов конфликтной ситуации на развитие конфликта. Динамика конфликтного взаимодействия. Стадии и фазовая динамика конфликта.</p> <p>Конфликт как процесс.</p> <p>Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение. Классификация типов поведения в конфликте по К. Томасу. Основные модели завершения конфликта.</p>															
<p><b>Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления.</b></p> <p>Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А.Адлер, А. Маслоу, К. Левин). Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности. Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь. Фрустрация, стрессы, конфликты и кризисы. Формы проявления внутриличностных конфликтов. Переживание как основа внутриличностного конфликта.</p>	2	5-6	2	2											

<p>Последствия и проявления внутриличностных конфликтов. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов. Психологическая защита на подсознательном и сознательном уровнях. Развитие стрессоустойчивости. Самоуправление как профилактика и технология регулирования внутриличностных конфликтов. Роль конфликта в формировании и развитии личности.</p>														
<p><b>Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования.</b>  Причины возникновения межличностных конфликтов. Конфликт как форма социального взаимодействия. Ролевые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии. Разновидности манипуляций. Манипулятивное общение. Механизмы блокирования манипуляций. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Эмоциональное состояние участников конфликта: сужение креативности, автоматизация поведения, эмоциональный дискомфорт. Рост эмоционального напряжения: страхи, агрессия, недоверие, фобии. Технологии работы с эмоциональным состоянием в процессе конфликта. Вербальные и невербальные техники урегулирования эмоционального состояния. Рационализация эмоций. Способы разрешения межличностных конфликтов.</p>	2	7-8	2	2										
<p><b>Организационные конфликты:</b></p>	2	9-10	2	2										

<p><b>особенности протекания.</b>  Причины возникновения организационных конфликтов. Типология организационных конфликтов. Информационные и структурные конфликты в организации. Дисбаланс структуры рабочего места. Ценностный конфликт и его выражение в особенностях корпоративной культуры организации.  Деструктивные функции конфликта в организации: ухудшение и разрушение коммуникаций; падение авторитета руководителя; рост напряженности между уровнями управления; снижение эффективности труда. Специфика инновационных конфликтов. Профилактика и методы регулирования. Роль руководителя в предупреждении и регулировании инновационных конфликтов. Стратегии управления организационным конфликтом. Трудовые конфликты как отражение проблем в социально-экономической и административно-управленческой системе организации. Особенности протекания социально-трудовых конфликтов. Формы и методы урегулирования. Социальное партнерство, его значение в предупреждении и успешном регулировании конфликтов.</p>															
<p><b>Методы исследования и диагностики конфликтов.</b>  Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможности, трудности и ограничения. Сравнительная характеристика методологических принципов основных школ и направлений конфликтологии: характеристика психологического и</p>	2	11-12	2	2											

<p>социально-психологического подходов. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Приемы обнаружения позиций, интересов и мотивов субъектов конфликтного взаимодействия. Способы актуализации конфликта и его регулирования. Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики «справедливых (объективных) критериев» и «справедливых процедур». Принцип «пределов» в анализе и диагностике конфликта. Издержки, функции и альтернативы «пределам». Диагностика потенциальной и актуальной конфликтной ситуации. Диагностика факторов и причин конфликта. Диагностика конфликта на разных этапах его развития. Рациональное и эмоциональное измерение конфликта. Определение основной проблемы конфликта, подлежащей урегулированию. Принципы анализа и диагностики конфликтов социально-экономической сферы.</p>																	
<p><b>Прогнозирование и предупреждение конфликтов.</b>  Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. Учет индивидуальных особенностей субъектов. Толерантность и различия. Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами.  Предупреждение конфликтов</p>	2	13-14	2	2													



компетентным оцениванием. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов. Соблюдение правовых норм как основа профилактики конфликтов. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций.														
<b>Управление социальными конфликтами.</b> Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение. Стратегии и алгоритм управления конфликтами. Управление конфликтом как минимизация его отрицательных последствий. Изменение конфликтной ситуации. Изменение значимости конфликтной ситуации. Силовые способы управления конфликтом. Локализация и фрагментация конфликта. Управление конфликтующей системой. Структурные способы управления конфликтом. Замена объекта конфликта. Административный ресурс. Анализ технологии управления конфликтным взаимодействием: общие исходные положения, технологические процедуры, технологический инструментарий, этапы внедрения, критерии и методы «замера» результатов. Схема овладения конфликтной ситуацией: анализ и коррекция представлений и отношений в предконфликтной ситуации и в процессе конфликта.	2	15-16	2	2										
<b>Переговорный процесс как</b>	2	17-	2	2					+					

<p><b>технология регулирования конфликтов.</b>          Организация переговорного процесса как основного метода регулирования конфликтов. Конструктивные и деструктивные принципы и модели организации переговорного процесса. Основные характеристики стандартных методов ведения переговоров. Методика «принципиальных переговоров», ее особенности, конструктивные начала и нравственно-этические принципы. Посредничество как способ урегулирования конфликта.          Основные принципы деятельности посредника. Структура и механизмы посреднической деятельности. Менеджер как посредник. Требования, предъявляемые к личности посредника. Типы посредников. Проблема ответственности социального работника за социально-психологические исходы разрешенного и неразрешенного конфликтов. Психологические механизмы личностной самозащиты посредника в процессе ведения переговоров с субъектами конфликтного взаимодействия. Основные этические принципы посреднической деятельности в процессе урегулирования конфликтов.</p>	18																	
<b>Форма аттестации</b>																		
<b>Всего часов по дисциплине</b>			18	18														<b>Зачет</b>

Зав кафедрой СМиС  
 К.Т.Н., доцент

О.Б. Бавыкин

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)**

Направление подготовки: 27.03.01 Стандартизация и метрология  
ОП (профиль): «Метрологическое обеспечение производств»

Форма обучения: очная

Кафедра: Стандартизация, метрология и сертификация

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
Конфликтология**

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств  
2. Описание оценочных средств:  
перечень вопросов на зачет  
примерный перечень тем рефератов  
образцы вопросов из фонда тестовых заданий  
перечень практических работ

**Составитель:**

Доцент, к.т.н. Бавыкин О.Б.

Москва, 2020 год

## ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Таблица 1

КОНФЛИКТОЛОГИЯ					
ФГОС ВО 27.03.01 Стандартизация и метрология					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие <b>общепрофессиональные</b> и <b>профессиональные компетенции</b> :					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
<b>ОК-6</b>	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами;</li> <li>- теоретические основы и закономерности возникновения, предупреждения и регулирования конфликтов различных видов;</li> <li>- специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах;</li> <li>- определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов;</li> <li>- оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов;</li> <li>- самостоятельно применять конструктивные способы</li> </ul>	лекция, самостоятельная работа, практические работы	З, Т, ПрР, Р, ПР	<p><b>Базовый уровень:</b> воспроизводство полученных знаний в ходе текущего контроля; умение решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><b>Повышенный уровень:</b> практическое применение полученных знаний в процессе выполнения лабораторных работ и курсовой работы; готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>

		<p>разрешения межличностных конфликтов различных видов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять принципы и методологию объективного анализа конфликтов;</li> <li>- применять технологии регулирования конфликтов;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций;</li> <li>- навыками управления социальными конфликтами;</li> <li>- навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей;</li> <li>- навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности.</li> </ul>			
--	--	--	--	--	--

\*\* - Сокращения форм оценочных средств см. в Приложении В к рабочей программе.

### Вопросы для подготовки к зачету

Вопросы	Код компетенции
Исторические особенности отношения общества к конфликту. Предмет конфликтологии.	ОК-6
Задачи конфликтологии в различных сферах человеческого взаимодействия.	ОК-6
Этапы развития конфликтологии.	ОК-6
Особенности отношения к конфликту в отечественной науке.	ОК-6
Структура социального конфликта.	ОК-6
Источники и причины возникновения социальных конфликтов.	ОК-6
Динамическая модель конфликта.	ОК-6
Функции социальных конфликтов.	ОК-6
Диагностика конфликтов.	ОК-6
Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.	ОК-6
Виды внутриличностных конфликтов.	ОК-6
Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.	ОК-6
Понятие межличностных конфликтов, их причины.	ОК-6
Особенности межличностных конфликтов, их динамика.	ОК-6
Групповой процесс: особенности, динамика.	ОК-6
Причины возникновения групповых конфликтов и их классификация.	ОК-6
Последствия и функции внутригруппового конфликта.	ОК-6
Конфликты в организациях: особенности возникновения и протекания.	ОК-6
Конфликты между руководителями и подчиненными, их предупреждение, регулирование.	ОК-6
Трудовые конфликты и пути их разрешения.	ОК-6
Проблема конфликта в организации. Роль и задачи руководителя в регулировании конфликтных ситуаций.	ОК-6
Переговоры как один из основных методов разрешения конфликта. Посредничество в переговорах.	ОК-6
Предпосылки и механизмы разрешения конфликтов: общие положения.	ОК-6
Этические моменты в деятельности руководителя при	ОК-6

разрешении конфликтов.	
Субъективные аспекты конфликта, типы участников конфликта, их психология.	ОК-6
Движущие силы и мотивация конфликтов. Конфликты потребностей, интересов, ценностей, норм.	ОК-6

### **Примерная тематика рефератов по дисциплине (ОК-6)**

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

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

3. Какую роль социальные стереотипы восприятия играют в жизни человека, почему они могут вызывать конфликтное взаимодействие?

4. Охарактеризуйте особенности восприятия на основе психологических механизмов межгруппового общения. Выделите факторы, влияющие на ошибки восприятия.

5. Охарактеризуйте особенности восприятия на основе механизмов межличностного общения.

6. Покажите основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта.

7. Определите основные виды внутриличностных конфликтов.

8. Покажите конструктивное и деструктивное влияние конфликтов на развитие личности.

9. Каковы условия возникновения и последствия конфликтов?

10. Дайте определение внутриличностного конфликта и покажите его проявление в различных сферах: когнитивной, эмоциональной, поведенческой.

11. Охарактеризуйте методы регулирования и изучения внутриличностных конфликтов.

12. Охарактеризуйте основные механизмы психологической защиты и преодоления внутриличностного конфликта на подсознательном уровне.

13. Покажите роль руководителя в регулировании внутриличностных конфликтов.

14. Покажите особенности межличностных конфликтов.

15. Охарактеризуйте основные стили поведения в конфликте.

16. Покажите возможные последствия применения основных стилей поведения в конфликте.

17. Докажите (с использованием примеров) необходимость овладения разными стилями поведения в конфликте.

18. Покажите влияние черт характера людей на поведение в конфликте.

19. Покажите влияние личностных особенностей индивидов на регулирование конфликта.

20. Покажите значение знаний личностных особенностей поведения индивида для социального работника, регулирующего конфликтное взаимодействие клиентов.

21. Покажите значение влияние личностных особенностей индивида на его профессиональную деятельность как руководителя.

### Шкала оценивания реферата

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
Хорошо	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
Удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
Неудовлетворительно	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Защита реферата проводится на практическом занятии и сопровождается компьютерной презентацией.

### Образцы вопросов из фонда тестовых заданий

#### Вопросы для оценки компетенции ОК-6

Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась:

- а) в конце 50-х г. XIX века;
- б) в конце 50-х г. XX века;**
- в) в начале XVII века.

На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:

- а) начальной фазе;**
- б) фазе подъема;
- в) пике конфликта;
- г) фазе спада.

Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:



- а) конфликтными отношениями;
- б) конфликтной ситуацией;**
- в) инцидентом.

Конфликт равен:

- а) конфликтная ситуация + инцидент;**
- б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация;
- в) конфликтные отношения + инцидент.

По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):

- а) межличностные;
- б) межгрупповые;
- в) классовые;
- г) межгосударственные;
- д) межнациональные;
- е) внутриличностные.**

Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:

- а) переговорный процесс;**
- б) сотрудничество;
- в) компромисс.

Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется:

- а) конфликтом;**
- б) конкуренцией;
- в) соревнованием.

Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:

- а) конструктивными;**
- б) деструктивными;
- в) реалистическими.

Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами:

- а) социологический метод;
- б) метод тестирования;
- в) метод картографии;**
- г) метод наблюдения;
- д) метод эксперимента.

Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
- б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;**
- в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

Конфликтная ситуация — это:

- а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;**
- в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- г) причина конфликта;
- д) этап развития конфликта.

Причина конфликта – это:

- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;**
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт.

Конфликтогены – это:

- а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;**
- б) проявления конфликта;
- в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
- г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;
- д) поведенческие реакции личности в конфликте.

Управление конфликтами — это:

- а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;**

- в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

Содержание управления конфликтами включает:

- а) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение;**
- б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;
- в) прогнозирование, регулирование, разрешение;
- г) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение;
- д) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение.

Предпосылками разрешения конфликта являются:

- а) достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта;**
- б) достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
- в) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности;
- г) высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе.

Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

- а) конструктивная, рациональная, деструктивная;
- б) компромисс, борьба, сотрудничество;
- в) рациональная, иррациональная, конформистская;
- г) конструктивная, деструктивная, конформистская;**
- д) борьба, уступка, компромисс.

Технологии рационального поведения в конфликте — это:

- а) совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия конфликтов на основе самоконтроля своих эмоций;**
- б) совокупность способов воздействия на соперника, позволяющих добиться реализации своих целей в конфликте;
- в) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у соперника намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями;
- г) поддержание высокой самооценки в переговорном процессе;
- д) спокойная реакция на эмоциональные действия соперника.

Внутриличностный конфликт – это:

- а) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;
- б) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией;
- в) столкновение противоположно направленных мотивов личности;**
- г) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности;
- д) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели.

Формами проявления внутриличностных конфликтов являются:

- а) неврастения, эйфория, сублимация, идеализация, номадизм, рационализация;
- б) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализация;**
- в) неврастения, эйфория, идеализация, проекция, рационализация, вытеснение;
- г) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, переориентация;
- д) компромисс, уход, переориентация, сублимация, идеализация, вытеснение.

К групповым конфликтам относятся конфликты:

- а) личность – группа;
- б) группа – группа;
- в) личность – группа и группа – группа;**
- г) руководитель – коллектив;
- д) микрогруппа – микрогруппа внутри коллектива.

Конфликт в обществе – это:

- а) конфликты в любых социальных группах;
- б) конфликты в больших социальных группах;
- в) конфликты между государствами;
- г) конфликты в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, социальной и духовной);**
- д) конфликты, субъектами которых выступают нации, государства, классы, партии, союзы и т. д.

Социальные конфликты – это:

- а) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан;
- б) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан;
- в) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере;**
- г) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения;
- д) конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении.

Конфликт в организации – это:

- а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;**
- б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
- в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- г) конфликты между различными структурными элементами организации;
- д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.

Под конфликтами в сфере управления понимают:

- а) конфликт между субъектами и объектами управления;
- б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления;**
- в) конфликты между субъектами управления различных уровней;
- г) конфликты между руководителем и подчиненными;
- д) конфликты в процессе принятия управленческих решений.

Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений – это:

- а) конфликтно вертикали
- б) динамика конфликта
- в) управление конфликтами**

Конфликты между сотрудниками одного уровня в структуре организации:

- а) конфликты по горизонтали**
- б) трудовые споры
- в) конфликты по вертикали

Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов –

- а) индивидуальный трудовой спор**
- б) коллективный трудовой спор
- в) забастовка

Вид социального конфликта, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения – ...

- а) трудовой конфликт**
- б) семейный конфликт
- в) межгрупповой конфликт

Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора –

- а) забастовка**
- б) нарушение трудовой дисциплины
- в) противоправное действие

Что является универсальным источником всех экономических конфликтов:

- а) нехватка средств к существованию**
- б) деньги
- в) престиж
- г) власть

### **Шкала оценивания тестирования**

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки.

<b>Оценка</b>	<b>Количество правильных ответов</b>
отлично	от 81% до 100%
хорошо	от 61% до 80%
удовлетворительно	от 41% до 60%
неудовлетворительно	40% и менее правильных ответов

## Перечень практических занятий

№ п/п	Наименование	Оснащение	Кол-во часов
1	Конфликтология: предмет, задачи, история возникновения	ЭБС «Техэксперт»	4
2	Социальный конфликт: сущность, основные виды и причины возникновения	ЭБС «Техэксперт»	4
3	Структура конфликта, функции, модели поведения личности в конфликте	ЭБС «Техэксперт»	4
4	Внутриличностные конфликты: понятие, формы проявления и способы разрешения	ЭБС «Техэксперт»	4
5	Межличностные конфликты: особенности, классификация и меры предупреждения	ЭБС «Техэксперт»	4
6	Конфликты в организации: понятие и управление ими	ЭБС «Техэксперт»	4
7	Групповые конфликты: понятие и классификация	ЭБС «Техэксперт»	4
8	Технологии управления конфликтами: прогнозирование, урегулирование и профилактика	ЭБС «Техэксперт»	4
9	Переговоры в разрешении конфликтов	ЭБС «Техэксперт»	4

**Перечень оценочных средств по дисциплине  
«Конфликтология»**

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Устный опрос (З – зачет)	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
3	Практические работы (ПрР)	Средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю или дисциплине в целом	Перечень практических работ
5	Реферат (Р)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	Темы рефератов
6	Презентация (ПР)	Представление студентом наработанной информации по заданной тематике в виде набора слайдов и спецэффектов, подготовленных в выбранной программе	Темы презентаций