

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)
Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)
Дата подписания: 17.11.2023 14:53:18
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302

Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Принято:
Решение Ученого совета

От «22» марта 2022г.
Протокол №5

Факультет экономики и права

Рабочая программа учебной дисциплины

Конфликтология

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:

Корж Е.М., декан факультета психологии

Москва 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ...	13
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Конфликтология».....	19
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	19
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	20
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	21
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся.	21
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	23
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	25
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	26
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	27
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	29
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	29
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	29
10.2. Электронно-библиотечная система.....	30
10.3. Современные профессиональные базы данных.....	30
10.4. Информационные справочные системы.....	31
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	32
12. Лист регистрации изменений	33

1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Конфликтология» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 г. № 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Конфликтология». Дисциплина дает целостное представление о конфликте, причинах его возникновения в организации, о возможностях управления конфликтами.

Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 3 курсе, в 6 семестре для очной и заочной форм обучения, на 4 курсе в 7 семестре для очно-заочной формы обучения; форма контроля - экзамен.

Цель изучения дисциплины:

сформировать у обучающихся комплекс теоретических знаний о конфликте, причинах его возникновения в организации, о возможностях управления конфликтами.

Задачи:

- формирование у студентов общих представлений о сущности конфликта;
- изучение основных классификаций конфликтов и причин их возникновения в организации;
- освоение методик диагностики конфликта;
- освоение методик управления конфликтом в организации.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ПК-6 - знание основ развития рынка труда, научной организации и нормирования труда, социальной работы, владение навыками анализа работ и рабочих мест, оценки персонала, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, лидерства и принципов формирования команды и умения применять их на практике.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, соотнесённого с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-6	Знание основ развития рынка труда, научной организации и нормирования труда, социальной работы, владение навыками анализа работ и рабочих мест, оценки персонала, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, лидерства и принципов формирования команды и умения применять их на практике.	ПК-6.1. Знает основы развития группы, трудового коллектива и его роль в функционировании современной организации.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-6.2. Владеет основами Анализа конфликтного взаимодействия сотрудников в организации.	
		ПК-6.3. Знает особенности процессов групповой динамики, реализации лидерства и формирования команды в организации.	
		ПК-6.4. Владеет навыками анализа конфликтов, его оценки, оптимизации конфликтного взаимодействия персонала организации.	
		ПК-6.5. Способен организовывать эффективную групповую работу в организации, осуществлять управление конфликтами.	

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объем дисциплины	Всего часов		
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	32	32	12
Аудиторная работа (всего):	32	32	12
в том числе:			
Лекции	12	12	4
семинары, практические занятия	20	20	8
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	49	40	87
Вид промежуточной аттестации обучающегося - экзамен	27	36	9

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия	Самостоятельная работа	Контрольная работа	

				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Общая характеристика и понятие конфликта	6	9	1		2	6				Опрос
2	Природа возникновения конфликта	6	10	2		2	6				Опрос
3	Основные параметры конфликта и факторы, влияющие на их интенсивность	6	9	1		2	6				Опрос
4	Виды конфликтов	6	9	1		2	6				Опрос
5	Организационные конфликты	6	9	1		2	6				Опрос
6	Управление конфликтами	6	8	2		2	4				Опрос
7	Деловые переговоры как способ разрешения конфликта	6	9	1		4	4				Опрос
8	Динамика переговорного процесса	6	9	1		2	6				Опрос
9	Разработка проекта управления конфликтом	6	9	2		2	5				Опрос
	ИТОГО		108	12		20	49				27 (экзамен)

для очно-заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия	Самостоятельная работа	Контрольная работа	

				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Общая характеристика и понятие конфликта	7	9	1		2		6			Опрос
2	Природа возникновения конфликта	7	10	2		2		6			Опрос
3	Основные параметры конфликта и факторы, влияющие на их интенсивность	7	7	1		2		4			Опрос
4	Виды конфликтов	7	7	1		2		4			Опрос
5	Организационные конфликты	7	7	1		2		4			Опрос
6	Управление конфликтами	7	8	2		2		4			Опрос
7	Деловые переговоры как способ разрешения конфликта	7	9	1		4		4			Опрос
8	Динамика переговорного процесса	7	7	1		2		4			Опрос
9	Разработка проекта управления конфликтом	7	8	2		2		4			Опрос
	ИТОГО		108	12		20		40			36 (экзамен)

для заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия	Самостоятельная работа	Контрольная работа	

				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Общая характеристика и понятие конфликта	6	11	1		-		10			Опрос
2	Природа возникновения конфликта	6	12	1		1		10			Опрос
3	Основные параметры конфликта и факторы, влияющие на их интенсивность	6	9	1		1		7			Опрос
4	Виды конфликтов	6	12	1		1		10			Опрос
5	Организационные конфликты	6	11	-		1		10			Опрос
6	Управление конфликтами	6	11	-		1		10			Опрос
7	Деловые переговоры как способ разрешения конфликта	6	11	-		1		10			Опрос
8	Динамика переговорного процесса	6	11	-		1		10			Опрос
9	Разработка проекта управления конфликтом	6	11	-		1		10			Опрос
	ИТОГО		108	4		8		87			9 (экзамен)

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

Тема 1. Общая характеристика и понятие конфликта

Содержание лекционного курса

Общее понятие конфликта. Виды конфликтов в зависимости от: способа решения, природы возникновения, направленности действия, степени выраженности, количества участников. Типология конфликта по Р. Дарендорфу. Основные типы конфликтов: социально-экономические, национально-этнические, политические, вооруженные, производственно-трудовые споры. Движущие силы конфликта. Конфликт потребностей. Три типа потребностей: из-за реальной или кажущейся ограниченности ресурсов; соотношение краткосрочных и долгосрочных потребностей; конфликт рационального и эмоционального. Конфликт интересов. Соотношение экономических и политических интересов. «Глубинный конфликт» между наиболее существенными экономическими институтами. Ценностный конфликт.

Содержание практических занятий

1. Основные черты конфликта.
2. Дайте определение конфликта.
3. Определите значение классификации конфликтов.
4. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.
5. Что общего и в чем заключаются различия между конфликтами потребностей, интересов и ценностей?
6. Чем отличается конфликт от других видов социальных противоречий?

Тема 2. Природа возникновения конфликта

Содержание лекционного курса

Формула конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Характер протекания социального конфликта. Участники конфликтов (прямые и косвенные). Стадии конфликта: предконфликтная (зарождение конфликтной ситуации); непосредственно конфликт (формирование, расцвет); разрешение конфликта (угасание, преобразование); постконфликтная стадия (переговоры). Разрастание (эскалация) конфликта. Динамика конфликта. Схема развития конфликта. Модель конфликта как процесса.

Содержание практических занятий

1. Перечислите основные функции конфликта.
2. Что характерно для функционально-позитивного конфликта в организации?
3. Какими правилами следует руководствоваться при воздействии на конфликтную ситуацию?
4. Укажите отличия структурной и процессуальной моделей описания конфликта.
5. Дайте определение конфликтной ситуации и основных элементов ее структуры.
6. Что такое инцидент?
7. Охарактеризуйте основные стадии и фазы развития конфликта.
8. Назовите этапы и фазы конфликтной стадии.
9. В чем состоит сущность циклического развития конфликта на конфликтной стадии?
10. Назовите основные источники конфликтов в организации.

Тема 3. Основные параметры конфликта и факторы, влияющие на их интенсивность.

Содержание лекционного курса

Причины конфликта и основные типы причин: наличие противоположных ориентаций; идеологические причины: причины, заключающиеся в различных формах экономического и социального неравенства; причины, лежащие в отношениях между элементами социальной структуры. Стресс. Причины объективные (противоречия между: рынком и государством; обогащением и обнищанием населения; принципами экономической и политической организации и растущими потребностями населения; глобальным и местным; экологией и экономикой). Субъективные причины — противоречия между отдельными индивидами.

Содержание практических занятий

1. Приведите примеры общих и частных причин конфликтов.
2. К чему сводятся непосредственные причины возникновения организационных, эмоциональных и социально-трудовых конфликтов?
3. Раскройте взаимозависимость стрессов и конфликтного поведения людей.
4. Назовите способы избавления от гнева. Раскройте сущность правил самоконтроля эмоций.
5. В чем проявляются отрицательные последствия стрессов?

6. Что необходимо предпринять для нейтрализации стрессов?
7. Каковы негативные последствия конфликта в организации?
8. Какое место в системе управления организацией и ее персоналом занимает управление конфликтами и стрессами?

Тема 4. Виды конфликтов

Содержание лекционного курса

Межиндивидуальный конфликт — расхождение личных целей сотрудников. Внутригрупповой конфликт — между соперничающими сотрудниками внутри подразделения. Межгрупповой конфликт — конфликт между разными группами в организации. Конфликты с внешней средой. Внутригрупповые конфликты - конфликты внутри группы сподвижников.

Содержание практических занятий

1. Назовите основные методы, используемые в диагностике конфликтов. Раскройте их сильные и слабые стороны.
2. Охарактеризуйте основные методы управления конфликтами.
3. В чем заключается значение составления карты конфликта?
4. Какие требования предъявляются к анализу и оценке последствий конфликта?
5. Какие методы наиболее широко применяются для профилактики конфликтов в организациях?
6. Что означает стиль поведения в конфликтах?
7. Охарактеризуйте по отдельности уклонение, приспособление, конфронтацию, сотрудничество, компромисс как стили конфликтного поведения.
8. В чем заключается значение сетки (модели) Томаса–Киллмена для классификации стилей поведения в конфликтах?
9. Укажите на взаимосвязь стилей конфликтного поведения и способов разрешения конфликтов.
10. Какие обстоятельства следует учитывать при определении стратегии разрешения конкретного конфликта?
11. Чем обуславливается приоритетное использование того или иного способа разрешения конфликтов?
12. Раскройте сущность этапов урегулирования конфликтов.
13. Назовите модели поведения личности в конфликте.
14. Дайте характеристику конфликтных типов личности.
15. Назовите функции управления конфликтом, сгруппируйте их по стадиям протекания конфликта.
16. Раскройте содержание функций управления конфликтом.
17. Сформулируйте важнейшие факторы, приводящие к негативным последствиям разрешения конфликтов.

Тема 5. Организационные конфликты

Содержание лекционного курса

Конфликты внутри малых производственных групп (*внутригрупповые конфликты*): конфликт между рядовыми работниками; конфликт между руководителями и подчиненными; конфликт между работниками различной квалификации, возраста. Схема, причины производственного конфликта. Причины деструктивных конфликтов. Причины конструктивных конфликтов. Острота конфликта как конфликта с высокой интенсивностью социальных столкновений. Длительные затяжные конфликты: обстоятельства, при которых они нежелательны.

Содержание практических занятий

1. Укажите основные этапы прохождения примирительных процедур при трудовых спорах (конфликтах).
2. Какой законодательный акт регулирует порядок разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации?
3. Назовите основные правила общения, которых следует придерживаться при осуществлении примирительных процедур.
4. Какие массовые мероприятия вправе проводить работники организации в поддержку своих требований при разрешении коллективного трудового спора?
5. В чем заключается роль и значение переговоров в урегулировании конфликтов?
6. Укажите на различные подходы конфликтующих сторон к переговорному процессу.
7. Охарактеризуйте стили ведения переговоров.
8. Чем определяются цели и содержание социального партнерства?
9. Дайте характеристику типам поведения личности в конфликте.
10. Что такое манипуляция? Какие приемы манипуляций вы знаете? Охарактеризуйте способы противодействия манипуляциям в конфликтной ситуации.
11. Что такое управление процессом протекания конфликта?

Тема 6. Управление конфликтами

Содержание лекционного курса

Диагностика конфликта. Важнейшие аспекты диагностики конфликта: причины или источники конфликта; природа конфликта; биография конфликта; стороны конфликта (личности, группы, организации...); отношение сторон к конфликту; формальные и неформальные взаимоотношения и позиции сторон. Методы своевременной диагностики. Профилактика конфликта. Меры профилактики конфликта. Основные стратегии обращения с конфликтами: нормативная, морально-правовая стратегия; реалистическая стратегия; идеалистическая (интегративная) стратегия. Поведенческая ориентация стратегий. Стили конфликтного поведения: соперничество или конкуренция; уклонение; приспособление или компромисс; сотрудничество. Выбор стиля поведения в конфликтной ситуации. Методы управления конфликтами: структурные и персональные. Методы управления стрессами. Конфликтологическая типология сотрудников. Инициаторы конфликта. Общие принципы управления конфликтами.

Содержание практических занятий

1. Какие методы переговорного процесса Вы знаете?
2. В чем заключается суть метода принципиальных переговоров?
3. В чем заключается роль и значение переговоров в урегулировании конфликтов?
4. В каких ситуациях целесообразно участие третьей стороны в урегулировании конфликта?
5. Чем определяется возросший интерес к разрешению конфликтов с участием третьей стороны в современной России?
6. В каких формах может осуществляться вмешательство в конфликт третьей стороны? Какие факторы влияют на выбор формы?
7. От чего зависит успех посредничества в разрешении конфликтов?
8. Какие требования предъявляются к профессиональному посреднику-медиатору?
9. Раскройте содержание основных методов, которые могут быть использованы посредником при разрешении конфликтов?
10. Раскройте основные этапы процесса посредничества, задачи, решаемые на каждом этапе, и используемые приемы.

Тема 7. Деловые переговоры как способ разрешения конфликта

Содержание лекционного курса

Условия проведения переговоров: наличие сторон, зона общих интересов, различия в подходах к решению конфликта, желание достичь взаимопонимания, учет интересов друг друга. Этапы ведения переговоров (начальный — подготовительный, первый — исследовательский, второй — отстаивание преимуществ, третий — заключительный — согласование позиций). Элементы принципиальных переговоров (люди, интересы сторон, взаимовыгодные варианты, критерии результатов).

Содержание практических занятий

1. Деловые переговоры. Условия проведения.
2. Этапы ведения переговоров. Дайте характеристику каждого из этапов.
3. Элементы принципиальных переговоров.

Тема 8. Методы посредничества в переговорах

Содержание лекционного курса

Принципы возможного участия посредника в переговорах. Реальное поведение посредников. Три вида посредничества (формальное, неформальное, общественное). Этапы в посредничестве (вначале, в процессе). Карта конфликта. Медиаторство и регулирование конфликта. Сущность, виды и функции переговоров. Динамика переговорного процесса. Подготовка к переговорам. Ведение и анализ результатов переговоров. Психологические механизмы и технология переговоров. Психологические механизмы переговорного процесса. Методы урегулирования конфликтов с психологической подоплекой.

Содержание практических занятий

1. Сущность, виды и функции переговоров.
2. Характеристика метода посредничества в переговорах.
3. Поведение посредников.
4. Виды посредничества. Характеристика каждого из видов.
5. Карта конфликта.
6. Медиаторство и регулирование конфликта.
7. Ведение и анализ результатов переговоров.
8. Психологические механизмы и технология переговоров.

Тема 9. Разработка проекта управления конфликтом

Содержание лекционного курса

Основные принципы разработки проекта управления конфликтом. Описание конфликтной ситуации. Объект и субъект конфликта. Участники конфликта. Способы разрешения конфликта. Описание прогнозируемой послеконфликтной стадии.

Содержание практических занятий

1. Основные принципы разработки проекта управления конфликтом.
2. Конфликтная ситуация. Объект и субъект конфликта.
3. Участники конфликта.
4. Способы разрешения конфликта.
5. Прогнозируемая послеконфликтная стадия.
6. Разработка проекта управления конфликтами.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Конфликтология» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины « Конфликтология», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Общая характеристика и понятие конфликта	<p>Основные черты конфликта.</p> <p>Различные определения конфликта.</p> <p>Значение классификации конфликтов.</p> <p>Основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.</p> <p>Общее и различное между конфликтами потребностей, интересов и ценностей.</p> <p>Отличие конфликта от других видов социальных противоречий.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС.</p> <p>Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>
Тема 2. Природа возникновения конфликта	<p>Отличия структурной и процессуальной моделей описания конфликта.</p> <p>Определение конфликтной ситуации и основных элементов ее структуры, инцидента.</p> <p>Основные стадии и фазы развития конфликта.</p> <p>Этапы и фазы конфликтной стадии.</p> <p>Сущность циклического развития конфликта на конфликтной стадии.</p> <p>Основные источники конфликтов в организации.</p> <p>Объективные и субъективные</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС.</p> <p>Подготовка доклада-презентации</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>

	ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ.			
--	---	--	--	--

<p>Тема 3. Основные параметры конфликта и факторы, влияющие на их интенсивность</p>	<p>Примеры общих и частных причин конфликтов. Взаимозависимость стрессов и конфликтного поведения людей. Способы избавления от гнева. Сущность правил самоконтроля эмоций. В чем проявляются отрицательные последствия стрессов? Что необходимо предпринять для нейтрализации стрессов? Негативные последствия конфликта в организации.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>
<p>Тема 4. Виды конфликтов</p>	<p>Виды конфликтов по различным основаниям. Виды конфликтных личностей. Виды стратегий поведения личности в конфликтной ситуации.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>
<p>Тема 5. Организационные конфликты</p>	<p>Причины организационных конфликтов. Виды организационных конфликтов. Конфликтное поведение сотрудников.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>
<p>Тема 6. Управление конфликтами</p>	<p>Методы переговорного процесса. Суть метода принципиальных переговоров. Участие третьей стороны в урегулировании конфликта. Формы вмешательства в конфликт третьей</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>

	стороны. Требования к профессиональному посреднику-медиатору. Основные методы, которые могут быть использованы посредником при разрешении конфликтов.			
--	---	--	--	--

<p>Тема 7. Деловые переговоры как способ разрешения конфликта</p>	<p>Деловые переговоры. Условия проведения. Этапы ведения переговоров. Характеристика каждого из этапов. Элементы принципиальных переговоров.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>
<p>Тема 8. Динамика переговорного процесса</p>	<p>Сущность, виды и функции переговоров. Характеристика метода посредничества в переговорах. Поведение посредников. Виды посредничества. Характеристика каждого из видов. Карта конфликта. Медиаторство и регулирование конфликта. Ведение и анализ результатов переговоров. Психологические механизмы и технология переговоров.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>
<p>Тема 9. Разработка проекта управления конфликтом</p>	<p>Основные принципы разработки проекта управления конфликтом. Конфликтная ситуация. Объект и субъект конфликта. Участники конфликта. Способы разрешения конфликта. Прогнозируемая послеконфликтная стадия. Разработка проекта управления конфликтами.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Управление финансовыми рисками»

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5.
2	Доклад-презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint	«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии; «2» - докладчик не раскрыл тему	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5.

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	<p>Экзамен - ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5.</p>	<p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.</p>	<p>1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;</p> <p>2. оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Управление финансовыми рисками», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;</p> <p>4. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся

Тема 1. Общая характеристика и понятие конфликта

1. Основные черты конфликта.
2. Дайте определение конфликта.
3. Определите значение классификации конфликтов.
4. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.
5. Что общего и в чем заключаются различия между конфликтами потребностей, интересов и ценностей?
6. Чем отличается конфликт от других видов социальных противоречий?

Тема 2. Природа возникновения конфликта

1. Перечислите основные функции конфликта.
2. Что характерно для функционально-позитивного конфликта в организации?
3. Какими правилами следует руководствоваться при воздействии на конфликтную ситуацию?
4. Укажите отличия структурной и процессуальной моделей описания конфликта.
5. Дайте определение конфликтной ситуации и основных элементов ее структуры.
6. Что такое инцидент?
7. Охарактеризуйте основные стадии и фазы развития конфликта.
8. Назовите этапы и фазы конфликтной стадии.
9. В чем состоит сущность циклического развития конфликта на конфликтной стадии?
10. Назовите основные источники конфликтов в организации.

Тема 3. Основные параметры конфликта и факторы, влияющие на их интенсивность.

1. Приведите примеры общих и частных причин конфликтов.
2. К чему сводятся непосредственные причины возникновения организационных, эмоциональных и социально-трудовых конфликтов?
3. Раскройте взаимозависимость стрессов и конфликтного поведения людей.
4. Назовите способы избавления от гнева. Раскройте сущность правил самоконтроля эмоций.
5. В чем проявляются отрицательные последствия стрессов?
6. Что необходимо предпринять для нейтрализации стрессов?
7. Каковы негативные последствия конфликта в организации?
8. Какое место в системе управления организацией и ее персоналом занимает управление конфликтами и стрессами?

Тема 4. Виды конфликтов

1. Назовите основные методы, используемые в диагностике конфликтов. Раскройте их сильные и слабые стороны.
2. Охарактеризуйте основные методы управления конфликтами.

3. В чем заключается значение составления карты конфликта?
4. Какие требования предъявляются к анализу и оценке последствий конфликта?
5. Какие методы наиболее широко применяются для профилактики конфликтов в организациях?
6. Что означает стиль поведения в конфликтах?
7. Охарактеризуйте по отдельности уклонение, приспособление, конфронтацию, сотрудничество, компромисс как стили конфликтного поведения.
8. В чем заключается значение сетки (модели) Томаса–Киллмена для классификации стилей поведения в конфликтах?
9. Укажите на взаимосвязь стилей конфликтного поведения и способов разрешения конфликтов.
10. Какие обстоятельства следует учитывать при определении стратегии разрешения конкретного конфликта?
11. Чем обуславливается приоритетное использование того или иного способа разрешения конфликтов?
12. Раскройте сущность этапов урегулирования конфликтов.
13. Назовите модели поведения личности в конфликте.
14. Дайте характеристику конфликтных типов личности.
15. Назовите функции управления конфликтом, сгруппируйте их по стадиям протекания конфликта.
16. Раскройте содержание функций управления конфликтом.
17. Сформулируйте важнейшие факторы, приводящие к негативным последствиям разрешения конфликтов.

Тема 5. Организационные конфликты

1. Укажите основные этапы прохождения примирительных процедур при трудовых спорах (конфликтах).
2. Какой законодательный акт регулирует порядок разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации?
3. Назовите основные правила общения, которых следует придерживаться при осуществлении примирительных процедур.
4. Какие массовые мероприятия вправе проводить работники организации в поддержку своих требований при разрешении коллективного трудового спора?
5. В чем заключается роль и значение переговоров в урегулировании конфликтов?
6. Укажите на различные подходы конфликтующих сторон к переговорному процессу.
7. Охарактеризуйте стили ведения переговоров.
8. Чем определяются цели и содержание социального партнерства?
9. Дайте характеристику типам поведения личности в конфликте.
10. Что такое манипуляция? Какие приемы манипуляций вы знаете? Охарактеризуйте способы противодействия манипуляциям в конфликтной ситуации.
11. Что такое управление процессом протекания конфликта?

Тема 6. Управление конфликтами

1. Какие методы переговорного процесса Вы знаете?
2. В чем заключается суть метода принципиальных переговоров?
3. В чем заключается роль и значение переговоров в урегулировании конфликтов?
4. В каких ситуациях целесообразно участие третьей стороны в урегулировании конфликта?

5. Чем определяется возросший интерес к разрешению конфликтов с участием третьей стороны в современной России?
6. В каких формах может осуществляться вмешательство в конфликт третьей стороны? Какие факторы влияют на выбор формы?
7. От чего зависит успех посредничества в разрешении конфликтов?
8. Какие требования предъявляются к профессиональному посреднику-медиатору?
9. Раскройте содержание основных методов, которые могут быть использованы посредником при разрешении конфликтов?
10. Раскройте основные этапы процесса посредничества, задачи, решаемые на каждом этапе, и используемые приемы.

Тема 7. Деловые переговоры как способ разрешения конфликта

1. Деловые переговоры. Условия проведения.
2. Этапы ведения переговоров. Дайте характеристику каждого из этапов.
3. Элементы принципиальных переговоров.

Тема 8. Методы посредничества в переговорах

1. Сущность, виды и функции переговоров.
2. Характеристика метода посредничества в переговорах.
3. Поведение посредников.
4. Виды посредничества. Характеристика каждого из видов.
5. Карта конфликта.
6. Медиаторство и регулирование конфликта.
7. Ведение и анализ результатов переговоров.
8. Психологические механизмы и технология переговоров.

Тема 9. Разработка проекта управления конфликтом

1. Основные принципы разработки проекта управления конфликтом.
2. Конфликтная ситуация. Объект и субъект конфликта.
3. Участники конфликта.
4. Способы разрешения конфликта.
5. Прогнозируемая послеконфликтная стадия.
6. Разработка проекта управления конфликтами.

6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине «Конфликтология» проводится в форме экзамена.

6.3.2.1. Типовые вопросы к экзамену

1. Понятийный аппарат конфликтологии. Ее предмет и объект.
2. Понятие и типология конфликтов.
3. Объект и предмет конфликта.
4. Проблема типологии конфликтов.
5. Структура конфликта.
6. Причины конфликтов.
7. Объективные факторы возникновения конфликтов.
8. Личностные факторы возникновения конфликтов.
9. Функции конфликта.
10. Конструктивные функции конфликта.

11. Деструктивные функции конфликта.
12. Динамика конфликта.
13. Предконфликтная ситуация.
14. Открытый конфликт.
15. Послеконфликтный период.
16. Причины и последствия внутри личностного конфликта.
17. Межличностный конфликт.
18. Особенности межличностного конфликта.
19. Конфликты в организации.
20. Специфика конфликта в организации.
21. Организационные конфликты.
22. Производственные конфликты.
23. Трудовые конфликты в организации.
24. Инновационные конфликты.
25. Особенности управления конфликтами.
26. Межгрупповой конфликт.
27. Особенности межгрупповых конфликтов.
28. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
29. Типология межгрупповых конфликтов.
30. Политические конфликты.
31. Этнические конфликты.
32. Предупреждение конфликтов.
33. Трудности профилактики конфликтов и способы их предупреждения.
34. Проблема конфликтных личностей.
35. Современный менеджмент о профилактике конфликта.
36. Нормы деловой этики и предупреждение конфликтов. Роль юмора.
37. Разрешение конфликтов.
38. Тактика избегания конфликта и метод насилия.
39. Два подхода к разрешению конфликта.
40. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты.
41. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
42. Общая характеристика переговоров.
43. Стратегии ведения переговоров.
44. Типы конфликтных личностей.
46. Деловые переговоры как способ разрешения конфликта.
45. Методы принципиальных переговоров.
46. Роль руководителя в управлении конфликтами.
47. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликта.
48. Факторы, определяющие условия завершения конфликта.
49. Алгоритм продуктивного разрешения конфликта.
50. Этапы переговорного процесса.
51. Основные этапы деятельности руководителя по урегулированию конфликта.
52. Результативность медиаторской деятельности.
53. Сущность, виды и функции переговоров.
54. Динамика переговорного процесса.
55. Психологический механизм переговорного процесса.
56. Тактические приемы на переговорах.
57. Психологические условия успеха на переговорах.
58. Сущность двойственного характера конфликта.
59. Механизм возникновения межгруппового конфликта.
60. Управление межгрупповыми конфликтами.
61. Урегулирование конфликта.
62. Примирительные процедуры при трудовых спорах.

63. Методы профилактики конфликтов в организации.
64. Способы разрешения конфликтов.
65. Пути разрешения внутриличностных конфликтов.
66. Способы разрешения межличностных конфликтов.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Конфликтология» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Конфликтология» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Конфликтология» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Конфликтология» проводится в соответствии с учебным планом на 3 курсе, в 6 семестре для очной и заочной форм обучения, на 4 курсе в 7 семестре для очно-заочной формы обучения в виде экзамена в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачете оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.А. Алексеев— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 238 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33853.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Бобрешова И.П. Конфликтология. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие/ И.П. Бобрешова, В.К. Воробьев— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 102 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54120.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62947.html>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная учебная литература

1. Конфликтология сфер социальной жизни [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.А. Сергеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2014.— 468 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62184.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Семенов В.А. Конфликтология. История, теория, методология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.А. Семенов— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 384 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6970.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных

	<p>кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; • валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); • дифференциацию контрольно-измерительных материалов. <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; • организация самопроверки, • взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; • проведение письменного опроса; • проведение устного опроса; • организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой; • защита отчетов о проделанной работе.
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос, определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
Подготовка к экзамену	<p>При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче экзамена по дисциплине «Конфликтология» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен. При подготовке к сдаче экзамена обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к экзамену, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка к экзамену включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельная работа в течение семестра; • непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса; • подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) экзамена. <p>Для успешной сдачи экзамена по дисциплине «Конфликтология»</p>

	<p>обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; • указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом; • семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на экзамене; • готовиться к экзамену необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.
--	--

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Управление финансовыми рисками» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1 Лицензионное программное обеспечение:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009;

4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;

5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011;

6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Enterprise Suite — лицензия № 126408928;

7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от 20.02.2013;

8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;

9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public

License

10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные баз данных:

1. Информационно-правовая система «Консультант+» - договор №2856/АП от 01.11.2007
2. Информационно-справочная система «LexPro» - договор б/н от 06.03.2013
3. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
4. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>
5. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>
6. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>
7. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>
8. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>
9. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>
10. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>
11. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>
12. Открытые данные государственных органов <http://data.gov.ru/>

10.4. Информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система «Консультант+»
2. Информационно-справочная система «LexPro»
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>
4. www.garant.ru Информационно-правовая система Гарант

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО

«МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами невидимого доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

12.Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954.	Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5	01.09.2021
2.			
3.			