

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

**Кафедра экономики и менеджмента**



**Рабочая программа дисциплины**

**УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

*основная профессиональная образовательная программа  
высшего образования  
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент,  
уровень бакалавриата*

*Одобрена на заседании  
кафедры экономики и менеджмента  
Протокол № 5 от 23 июня 2020 г.  
Зав. кафедрой,  
к.э.н., доцент Н.Ю. Ахапкин*

*Автор – составитель:  
к.э.н. А.С. Смольников  
к.п.н. А.В. Кудряшов*

Москва 2020



| Наименование компетенции | Показатели (планируемые) результаты обучения  | Код результата обучения |
|--------------------------|---|-------------------------|
|                          | групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.<br><u>Владеть (В):</u> навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях; навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления, навыками эффективного применения управленческих функций; методами предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций в организации, в том числе в межкультурной среде. | В-1                     |

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО бакалавриата

Для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент настоящая дисциплина относится к базовой части цикла обучения Блока 1 (Б1.Б.25).

Совокупность знаний по дисциплине относится к области организационно-управленческой деятельности и управления персоналом организаций. При ее освоении студенты опираются на знания и умения, полученные в результате изучения, в частности, таких дисциплин, как «Введение в профессиональную деятельность», «Корпоративная социальная ответственность», «Методы принятия управленческих решений», «Психология», «Стратегический менеджмент», «Теория организации», «Управление человеческими ресурсами». Студенты используют знания по управлению конфликтами в организации при прохождении производственной (преддипломной) практики и в процессе подготовки выпускной квалификационной работы.

## 3. Объем дисциплины (модуля) 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 5 зачетных единиц (180 академических часов).

| № п/п    | Объём дисциплины  | Всего часов              |                            |
|----------|---|--------------------------|----------------------------|
|          |   | для очной формы обучения | для заочной формы обучения |
| <b>1</b> | <b>Общая трудоемкость дисциплины<sup>1</sup></b>  | 180                      | 180                        |
| <b>2</b> | <b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)<sup>2</sup>:</b> | 42,5                     | 20,5                       |
| 2.1      | Контактная работа при проведении аттестации <sup>3</sup>  | 2,5                      | 2,5                        |
| <b>3</b> | <b>Аудиторная работа (всего)<sup>4</sup>:</b>   | 40                       | 18                         |
| 3.1      | Занятия лекционного типа  | 20                       | 8                          |
| 3.2      | Занятия семинарского типа   | 20                       | 10                         |
| <b>4</b> | <b>Самостоятельная работа обучающихся (всего)<sup>5</sup></b>   | 104                      | 153                        |
| 4.1      | Курсовая работа <sup>6</sup>  | -                        | -                          |
| <b>5</b> | <b>Вид промежуточной аттестации обучающегося<sup>7</sup> (экзамен)</b>                                | 33,5                     | 6,5                        |

<sup>1</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Всего»

учебного плана и должно быть равно сумме строк 2, 4, 5

<sup>2</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Контакт.» учебного плана

<sup>3</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «КрАт» учебного плана

<sup>4</sup> сумма строк 3.1, 3.2, где строка 3.1. - для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Лек.» учебного плана, строка 3.2. - для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Лаб /Пр.» учебного плана

<sup>5</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «СР» учебного плана

<sup>6</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «КуР» учебного плана

<sup>7</sup> для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Контроль» учебного плана

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

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

Очная форма обучения (срок обучения - 4 года)

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины   | Общая трудоемкость (в часах) всего <sup>1</sup> | Контактная работа <sup>2</sup> | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся по всем видам учебных занятий и трудоемкость (в часах) |   |                              |                                     |                       |
|-------|--|---|--------------------------------|---|---|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
|       |  |   |                                | Занятия лекционного типа/ И <sup>3</sup>  | Занятия семинарского типа/ И <sup>3</sup> | Курсовая работа <sup>4</sup> | Самостоятельная Работа <sup>5</sup> | Контроль <sup>6</sup> |
| 1     | 2  | 3   | 4                              | 5   | 6   | 7                            | 8                                   | 9                     |
| 1.    | Тема 1. Теоретико-методологические основы управления конфликтами | 36  | 10                             | 5/2   | 5/2                                       |                              | 26                                  |                       |
| 2.    | Тема 2. Конфликт в организации: причины и формы проявления       | 36  | 10                             | 5/2   | 5/2                                       |                              | 26                                  |                       |
| 3.    | Тема 3. Методы предупреждение конфликтов в организации           | 36  | 10                             | 5/2   | 5/3                                       |                              | 26                                  |                       |
| 4.    | Тема 4. Механизм и методы разрешения конфликтов в организации    | 36  | 10                             | 5/2   | 5/3                                       |                              | 26                                  |                       |
|       | <b>Форма промежуточной аттестации (экзамен)<sup>7</sup></b>      | 36  | 2,5                            |   |   |                              |                                     | 33,5                  |
|       | <b>Всего<sup>8</sup>:</b>  | 180   | 42,5                           | 20/8  | 20/10                                     |                              | 104                                 | 33,5                  |

<sup>1</sup> по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины, количество часов в графе 3 равно сумме граф 4 и 8

<sup>2</sup> по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины, количество часов контактной работы равно сумме граф 5 и 6

<sup>3</sup> в том числе – занятия, проводимые в интерактивных формах (И), количество часов в соответствии с учебным планом

<sup>4</sup> в графе 7 указываются часы только в строках «Форма промежуточной аттестации» и «Всего» в соответствии с количеством часов в графе «КуР» учебного плана

<sup>5</sup> количество часов в графе 8, указанных по строке «Всего» распределяется по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины

<sup>6</sup> в графе 9 указываются часы только в строках «Форма промежуточной аттестации» и «Всего» в соответствии с количеством часов в графе «Контроль» учебного плана

<sup>7</sup> в графе 3 указывается сумма граф 4,7,9, где в графе 4 – количество часов из графы «КрАт» учебного плана, в графе 7 – количество часов из графы «КуР» учебного плана, в графе 9 – количество часов из графы «Контроль» учебного плана

<sup>8</sup> количество часов по графам 3-9 в соответствии с графами в учебном плане, где графа 3 – «Всего», графа 4 – «Контакт.», графа 5 – «Лек», графа 6 – «Лаб»/«Пр», графа 7 – «КуР», графа 8 – «СР», графа 9 – «Контроль»

Заочная форма обучения (срок обучения - 5 лет)

| № п/п | Раздел (тема) Дисциплины   | Общая трудоёмкость (в часах) всего <sup>1</sup> | Контактная работа <sup>2</sup> | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся по всем видам учебных занятий и трудоёмкость (в часах) |   |                              |                                     |                       |
|-------|--|---|--------------------------------|---|---|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
|       |  |   |                                | Занятия лекционного типа/ И <sup>3</sup>  | Занятия семинарского типа/ И <sup>3</sup> | Курсовая работа <sup>4</sup> | Самостоятельная Работа <sup>5</sup> | Контроль <sup>6</sup> |
| 1     | 2  | 3   | 4                              | 5   | 6   | 7                            | 8                                   | 9                     |
| 1.    | Тема 1. Теоретико-методологические основы управления конфликтами | 42  | 4                              | 2   | 2/2                                       |                              | 38                                  |                       |
| 2.    | Тема 2. Конфликт в организации: причины и формы проявления       | 42  | 4                              | 2/2   | 2/2                                       |                              | 38                                  |                       |
| 3.    | Тема 3. Методы предупреждение конфликтов в организации           | 43  | 5                              | 2/2   | 3/2                                       |                              | 38                                  |                       |
| 4.    | Тема 4. Механизм и методы разрешения конфликтов в организации    | 44  | 5                              | 2/2   | 3/2                                       |                              | 39                                  |                       |
|       | <b>Форма промежуточной аттестации (экзамен)<sup>7</sup></b>      | 9   | 2,5                            |   |   |                              |                                     | 6,5                   |
|       | <b>Всего<sup>8</sup>:</b>  | 180   | 20,5                           | 8/6   | 10/8                                      |                              | 153                                 | 6,5                   |

Сноски те же

#### 4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Наименование раздела дисциплины                                  | Содержание раздела  | Код результата обучения  |
|-------|--|---|--|
| 1     | Тема 1. Теоретико-методологические основы управления конфликтами | Место управления конфликтами в системе управления организацией и ее персоналом. Основные функции и методы управленческого воздействия на конфликтные ситуации, обнаружения и нейтрализации стрессовых состояний. Классические исследования конфликта и управления конфликтами. Основы теории конфликта. Многообразие методологических подходов к раскрытию сущности и предназначения конфликтов.  | ОК-5 – 3-1<br>ОК-5 – У-1<br>ОК-5 – В-1<br>ПК-2 – 3-1<br>ПК-2 – У-1<br>ПК-2 – В-1 |
| 2     | Тема 2. Конфликт в организации: причины и формы проявления       | Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов в организациях. Организационные, социально-экономические, административно-управленческие, социально-психологические и социально-культурные источники конфликтов в организациях. Основные элементы конфликтного столкновения. Мотивы и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Предмет конфликта. Динамика конфликта. Стадии и этапы развития конфликта. Различия в содержании понятий завершения, разрешения, урегулирования конфликта. Постконфликтная стадия, частичное и полное примирение сторон. Понятие внутриличностного конфликта и его особенности. Межличностные конфликты и межличностные отношения.   | ПК-2 – 3-1<br>ПК-2 – У-1<br>ПК-2 – В-1   |
| 3     | Тема 3. Методы предупреждения конфликтов в организации           | Система распорядительных (структурных) методов предупреждения конфликтов и стрессов в организации. Разъяснение и четкое выполнение требований к сотрудникам. Упорядочение взаимодействия смежных подразделений, рабочих групп и отдельных сотрудников. Выдвижение комплексных, интегрирующих целей. Соблюдение принципа социальной справедливости в материальном и моральном поощрении работников, применении административных санкций и дисциплинарных взысканий. Социально-психологические правила предупреждения и улаживания конфликтов посредством повышения уровня культуры межличностного общения и использования примирительных процедур. Поддержание сотрудничества в организациях. Методы поддержания и развития сотрудничества | ПК-2 – 3-1<br>ПК-2 – У-1<br>ПК-2 – В-1   |
| 4     | Тема 4. Механизм и методы разрешения конфликтов в организации    | Основная задача разрешения конфликта - придание ему функционально-положительного характера, сведение к минимуму отрицательных последствий противостояния или острого противоборства. Выбор участниками конфликта оптимального для себя способа его разрешения, предпочтительного в данных условиях.   | ПК-2 – 3-1<br>ПК-2 – У-1<br>ПК-2 – В-1   |

| №<br>п/п | Наименование<br>раздела<br>дисциплины | Содержание раздела  | Код<br>результата<br>обучения |
|----------|---------------------------------------|---|-------------------------------|
|          |                                       | Стадии процесса управления конфликтами:<br>диагностика конфликта, выявление его причин,<br>определение степени функциональности<br>(позитивности или негативности) конфликта,<br>обоснование методов полного или частичного<br>разрешения конфликта.<br>Роль коллектива в преодолении конфликтов.<br>Решающая роль руководителя в урегулировании<br>конфликтов в организации. |                               |

**5. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем (при необходимости)**

Для реализации предусмотренных видов учебной работы в качестве образовательных технологий используются информационные и коммуникационные образовательные технологии:

- мультимедийное обучение (презентации, мультимедийные курсы);
- сетевые компьютерные технологии (Интернет, локальная сеть);
- при организации образовательного процесса с применением ДОТ лекции проводятся в режиме онлайн.

Перечень лицензионного программного обеспечения, необходимого для освоения дисциплины

1. Операционная система Microsoft Win 7,
2. LibreOffice,
3. Adobe Acrobat Reader DC,
4. 7-zip,
5. Paint.Net

Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Правовая информационная база данных Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>
- Сайт Федеральной службы государственной статистики – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

Электронно-библиотечные системы:

- Научная электронная библиотека elibrary.ru – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>

**6. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю), текущего контроля и промежуточной аттестации**

**6.1. Содержание и трудоемкость самостоятельной работы по темам дисциплины**

| <b>№ п/п</b> | <b>Наименование раздела дисциплины</b>                           | <b>Вид самостоятельной работы</b>   | <b>Трудоемкость (в академических часах) очная форма обучения</b> | <b>Трудоемкость (в академических часах) заочная форма обучения</b> |
|--------------|--|---|--|--|
| 1            | Тема 1. Теоретико-методологические основы управления конфликтами | - конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;<br>- проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 26   | 38   |
| 2            | Тема 2. Конфликт в организации: причины и формы проявления       | - конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;<br>- проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 26   | 38   |
| 3            | Тема 3. Методы предупреждение конфликтов в организации           | - конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;<br>- проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 26   | 38   |
| 4            | Тема 4. Механизм и методы разрешения конфликтов в организации    | - конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;<br>- проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 26   | 39   |

## **6.2. Перечень учебно-методического обеспечения для текущего контроля успеваемости**

### **Примерная тематика и планы семинарских и/или практических занятий для очной и заочной форм обучения**

#### ***Очная форма обучения***

#### **Тема 1. Теоретико-методологические основы управления конфликтами**

##### **Вопросы к занятию:**

- Опишите понятийную схему динамики конфликта, его основные стадии.
- Проанализируйте понятийную модель разрешения конфликта, укажите два возможных способа регулирования конфликта.
- Укажите основные виды типологий конфликта: по масштабам, временным параметрам, направленности, результатам и др.
  - Каковы основные свойства конфликтного взаимодействия?
  - Что является основой любого конфликта?
  - Какие понятия раскрывают структуру конфликта?
  - Объясните, существуют ли конфликты в неживой природе и животном мире?
  - Сравните конфликты и спортивное соревнование.
  - Что такое объект конфликта? Назовите основные характеристики объекта конфликта.
    - Сравните понятия: «объект конфликта» и «предмет конфликта».
    - Каковы задачи управленческой деятельности и причины ограниченности ее возможностей? С чем связаны особые трудности управления конфликтами?

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

#### **Тема 2. Конфликт в организации: причины и формы проявления**

##### **Вопросы к занятию:**

- Охарактеризуйте основные типы конфликтов.
- Объясните термин «динамика конфликта». Каковы основные периоды и этапы динамики конфликта?
  - Дайте общую характеристику открытому конфликту. Назовите этапы развертывания открытого конфликта.
    - Охарактеризуйте инцидент как этап развития открытого конфликта. Каковы его основные характеристики?
    - Сравните повод конфликта и инцидент.
    - Какой стадии конфликта присущи демонстрация силы, угроза ее применения и применение насилия? Объясните эти элементы динамики конфликта.
    - Охарактеризуйте завершение конфликта как последний этап развития открытого конфликта.
    - Назовите внутренние причины конфликта, коренящиеся в противоречиях самой личности.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

### **Тема 3. Методы предупреждение конфликтов в организации**

#### **Вопросы к занятию:**

- Каковы предпосылки успешной профилактики конфликта?
- Укажите основные трудности предупреждения конфликтов и условия вмешательства в его развитие.
- Рассмотрите два уровня причин конфликта и способы их предупреждения. Каковы пределы и возможности этой деятельности?
- Охарактеризуйте сотрудничество как универсальный способ предупреждения конфликтов. Раскройте психологические методы поддержания сотрудничества.
- Дайте характеристику основных типов конфликтных личностей.
- Что понимается под стилем отношений в группе? Каковы признаки зрелости трудового коллектива?
- В чем состоят основные принципы современного менеджмента и какова их роль в профилактике конфликтов?
- Охарактеризуйте нормы деловой этики и их значение для предупреждения конфликтов.
- Какова роль юмора в профилактике и разрешении конфликтов?

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

### **Тема 4. Механизм и методы разрешения конфликтов в организации**

#### **Вопросы к занятию:**

- Перечислите основные тактики регулирования конфликтов. На каких двух противоположных подходах к разрешению конфликтов основываются эти тактики?
- Каковы особенности тактики ухода от конфликта, ее предпосылки, формы проявления, достоинства и недостатки?
- Покажите характерные черты силового метода разрешения конфликта, формы его проявления и степень эффективности.
- В чем причины широкого применения тактик ухода и применения силы, несмотря на их явные слабости?
- Раскройте особенности регулирования конфликта методом односторонних уступок, покажите достоинства и недостатки этой тактики.
- Проанализируйте тактику компромисса как классический метод регулирования конфликтов в условиях демократических стран. В чем состоят его основные достоинства и трудности применения?
- Каковы предпосылки применения метода скрытых действий и его результаты?
- Раскройте основные преимущества тактик регулирования конфликтных ситуаций на основе принципа «выигрыш — выигрыш». Разъясните характер механизмов его осуществления: составление карты конфликта, организация специфических форм поведения и др.

- Охарактеризуйте универсальные, общеприменимые средства регулирования конфликта. Раскройте содержание негативной и позитивной тактики регулирования конфликтных взаимоотношений.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

### ***Заочная форма обучения***

#### **Тема 1. Теоретико-методологические основы управления конфликтами**

##### **Вопросы к занятию:**

- Опишите понятийную схему динамики конфликта, его основные стадии.
- Проанализируйте понятийную модель разрешения конфликта, укажите два возможных способа регулирования конфликта.
  - Укажите основные виды типологий конфликта: по масштабам, временным параметрам, направленности, результатам и др.
    - Каковы основные свойства конфликтного взаимодействия?
    - Что является основой любого конфликта?
    - Какие понятия раскрывают структуру конфликта?
    - Объясните, существуют ли конфликты в неживой природе и животном мире?
    - Сравните конфликты и спортивное соревнование.
    - Что такое объект конфликта? Назовите основные характеристики объекта конфликта.
      - Сравните понятия: «объект конфликта» и «предмет конфликта».
      - Каковы задачи управленческой деятельности и причины ограниченности ее возможностей? С чем связаны особые трудности управления конфликтами?

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

#### **Тема 2. Конфликт в организации: причины и формы проявления**

##### **Вопросы к занятию:**

- Охарактеризуйте основные типы конфликтов.
- Объясните термин «динамика конфликта». Каковы основные периоды и этапы динамики конфликта?
  - Дайте общую характеристику открытому конфликту. Назовите этапы развертывания открытого конфликта.
    - Охарактеризуйте инцидент как этап развития открытого конфликта. Каковы его основные характеристики?
      - Сравните повод конфликта и инцидент.
      - Какой стадии конфликта присущи демонстрация силы, угроза ее применения и применение насилия? Объясните эти элементы динамики конфликта.
    - Охарактеризуйте завершение конфликта как последний этап развития открытого конфликта.
      - Назовите внутренние причины конфликта, коренящиеся в противоречиях самой личности.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

### **Тема 3. Методы предупреждение конфликтов в организации**

#### **Вопросы к занятию:**

- Каковы предпосылки успешной профилактики конфликта?
- Укажите основные трудности предупреждения конфликтов и условия вмешательства в его развитие.
- Рассмотрите два уровня причин конфликта и способы их предупреждения. Каковы пределы и возможности этой деятельности?
- Охарактеризуйте сотрудничество как универсальный способ предупреждения конфликтов. Раскройте психологические методы поддержания сотрудничества.
- Дайте характеристику основных типов конфликтных личностей.
- Что понимается под стилем отношений в группе? Каковы признаки зрелости трудового коллектива?
- В чем состоят основные принципы современного менеджмента и какова их роль в профилактике конфликтов?
- Охарактеризуйте нормы деловой этики и их значение для предупреждения конфликтов.
- Какова роль юмора в профилактике и разрешении конфликтов?

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

### **Тема 4. Механизм и методы разрешения конфликтов в организации**

#### **Вопросы к занятию:**

- Перечислите основные тактики регулирования конфликтов. На каких двух противоположных подходах к разрешению конфликтов основываются эти тактики?
- Каковы особенности тактики ухода от конфликта, ее предпосылки, формы проявления, достоинства и недостатки?
- Покажите характерные черты силового метода разрешения конфликта, формы его проявления и степень эффективности.
- В чем причины широкого применения тактик ухода и применения силы, несмотря на их явные слабости?
- Раскройте особенности регулирования конфликта методом односторонних уступок, покажите достоинства и недостатки этой тактики.
- Проанализируйте тактику компромисса как классический метод регулирования конфликтов в условиях демократических стран. В чем состоят его основные достоинства и трудности применения?
- Каковы предпосылки применения метода скрытых действий и его результаты?
- Раскройте основные преимущества тактик регулирования конфликтных ситуаций на основе принципа «выигрыш — выигрыш». Разъясните характер механизмов его осуществления: составление карты конфликта, организация специфических форм поведения и др.

- Охарактеризуйте универсальные, общеприменимые средства регулирования конфликта. Раскройте содержание негативной и позитивной тактики регулирования конфликтных взаимоотношений.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

### Методические материалы по процедуре оценивания в течение семестра

#### 1. Опрос

**Опрос** является репродуктивным методом обучения и проводится с целью определения уровня теоретической подготовки студентов, выявления слабых мест в знаниях по изучаемой теме для оптимального построения учебного процесса. А также учит основам публичного выступления.

| Уровень ответа  | Критерии оценивания   |
|-----------------|---|
| повышенный      | Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение. |
| базовый         | Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.   |
| пороговый       | Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос.  |
| ниже порогового | Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута).   |

#### 2. Кейс-задание

**Кейс-задание** - это краткое описание проблемной ситуации на каком-либо реальном, либо вымышленном объекте, требующая от обучаемого оценки и/или предложений по выходу из данной ситуации, опираясь на предложенные вопросы.

| Уровень выполнения задания | Критерии оценивания   |
|----------------------------|---|
| повышенный                 | Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.  |
| базовый                    | Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы. |
| пороговый                  | Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное   |

|                 |  |
|-----------------|--|
|                 | теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; затруднения в формулировке выводов. |
| ниже порогового | Неправильная оценка предложенной ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения задания.       |

### 3. Задача

**Задача** – оценочное средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.

| Уровень выполнения задания | Критерии оценивания  |
|----------------------------|--|
| повышенный                 | Задание выполнено полностью:<br>- продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию;<br>- продемонстрирована способность применять стандартные формулы для вычисления;<br>- сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения |
| базовый                    | Задание выполнено с незначительными погрешностями  |
| пороговый                  | Обнаруживает знания и понимание большей части задания  |
| ниже порогового            | Задание не выполнено   |

### 4. Дискуссия

**Дискуссия** является репродуктивным методом обучения и представляет собой всестороннее коллективное обсуждение вопросов, проблем или сопоставление информации, идей, предложений (в интерактивной форме) обсуждение рефератов, подготовленных заранее. Дискуссия учит основам публичного выступления и позволяет оценить уровень освоения компетенций обучающимся.

| Уровень ответа  | Критерии оценивания   |
|-----------------|---|
| повышенный      | Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение. |
| базовый         | Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.   |
| пороговый       | Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос.  |
| ниже порогового | Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута).   |

### 5. Творческое задание

**Творческое задание** - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

| Уровень выполнения задания | Критерии оценивания   |
|----------------------------|---|
| повышенный                 | Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.  |
| базовый                    | Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы. |
| пороговый                  | Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; затруднения в формулировке выводов.  |
| ниже порогового            | Неправильная оценка ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения задания.   |

## 6. Тестирование

**Тестирование** - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

| Уровень выполнения задания | Критерии оценивания                              |
|----------------------------|--|
| повышенный                 | Правильно выполнено 90 – 100 % тестовых заданий. |
| базовый                    | Правильно выполнено 70 – 89 % тестовых заданий.  |
| пороговый                  | Правильно выполнено 51 – 69% тестовых заданий.   |
| ниже порогового            | Правильно выполнено 0 – 50% тестовых заданий.    |

## Примерный перечень рефератов, эссе, докладов

Освоение дисциплины предполагает подготовку самостоятельных работ (**рефератов**, докладов, эссе) следующей примерной тематики:

1. Методы исследования конфликтов
2. Понятие конфликта
3. Объект и предмет конфликта
4. Проблема типологии конфликтов
5. Объективные элементы конфликта
6. Этапы развития конфликта в организации
7. Личностные элементы конфликта
8. Противоречие интересов как фундаментальная причина конфликтов
9. Объективные факторы возникновения конфликтов
10. Личностные факторы возникновения конфликтов
11. Понятие функции конфликта
12. Конструктивные функции конфликта
13. Деструктивные функции конфликта
14. Открытый конфликт
15. Понятие и виды внутриличностных конфликтов
16. Понятие внутриличностного конфликта
17. Причины и последствия внутриличностного конфликта

18. Методы управления конфликтами
19. Предупреждение и разрешение конфликтов
20. Способы и условия предупреждения х конфликтов

### **Примерные тестовые задания для текущего контроля**

Чем характеризуются эмоционально неустойчивые люди?

эмоциональная уравновешенность, негибкость характера, неспособность глубоко сочувствовать переживаниям других людей;

постоянное эмоциональное напряжение, переживание личной угрозы, повышенная чувствительность к неудачам и ошибкам.

Перечислите основные характеристики меланхолика.

замкнутость, пессимизм, неуравновешенность, угрюмость, тревожность;  
обидчивость, беспокойность, возбудимость, импульсивность, резкость, активность, несдержанность;

общительность, открытость, доступность, разговорчивость, инициативность, активность, работоспособность, оптимистичность;

старательность, вдумчивость, сдержанность, миролюбие, уравновешенность, надежность, спокойствие.

Перечислите основные характеристики флегматика.

замкнутость, пессимизм, неуравновешенность, угрюмость, тревожность;  
обидчивость, беспокойность, возбудимость, импульсивность, резкость, активность, несдержанность;

общительность, открытость, доступность, разговорчивость, инициативность, активность, работоспособность, оптимистичность;

старательность, вдумчивость, сдержанность, миролюбие, уравновешенность, надежность, спокойствие.

Перечислите основные характеристики сангвиника.

замкнутость, пессимизм, неуравновешенность, угрюмость, тревожность;  
обидчивость, беспокойность, возбудимость, импульсивность, резкость, активность, несдержанность;

общительность, открытость, доступность, разговорчивость, инициативность, активность, работоспособность, оптимистичность;

старательность, вдумчивость, сдержанность, миролюбие, уравновешенность, надежность, спокойствие.

Перечислите основные характеристики холерика.

замкнутость, пессимизм, неуравновешенность, угрюмость, тревожность;  
обидчивость, беспокойность, возбудимость, импульсивность, резкость, активность, несдержанность;

общительность, открытость, доступность, разговорчивость, инициативность, активность, работоспособность, оптимистичность;

старательность, вдумчивость, сдержанность, миролюбие, уравновешенность, надежность, спокойствие.

Опишите мыслительный тип личности.

доминирует правое полушарие мозга, для них характерны яркие образы, возникающие в результате живого восприятия;

доминирует левое полушарие, у них преобладают абстрактное мышление, стремление к теоретизированию, логические рассуждения, рациональность преобладает над эмоциональностью.

Опишите эффект снисходительности.

это тенденция оценивать себя и других более высоко по шкале положительных характеристик и более низко по шкале отрицательных качеств;

при восприятии и оценке людьми друг друга по отношению к незнакомому человеку более значимой является первая информация, а по отношению к знакомому – последняя, то есть более новая информация;

при определенных воздействиях источника информации на аудиторию или на отдельную личность может получиться результат, противоположный ожидаемому;

распространение, в условиях дефицита информации, общего оценочного впечатления о человеке на восприятие его поступков и личностных качеств.

Опишите эффект ореола.

это тенденция оценивать себя и других более высоко по шкале положительных характеристик и более низко по шкале отрицательных качеств;

при восприятии и оценке людьми друг друга по отношению к незнакомому человеку более значимой является первая информация, а по отношению к знакомому – последняя, то есть более новая информация;

при определенных воздействиях источника информации на аудиторию или на отдельную личность может получиться результат, противоположный ожидаемому;

распространение, в условиях дефицита информации, общего оценочного впечатления о человеке на восприятие его поступков и личностных качеств.

Выделите типичные ошибки, которые часто приводят к необъективным оценкам.

эффект ореола;

эффект узнавания;

эффект новизны;

эффект снисходительности;

эффект бумеранга;

лонгитюдный эффект;

ошибка социального стереотипа;

логическая ошибка;

ошибка близости;

ошибка привлекательности и взаимной симпатии;

ошибка центральной тенденции.

Охарактеризуйте тип человека «жалобщик».

у него всегда найдется что-нибудь, на что он будет сетовать, он мало что делает для решения проблемы и не хочет брать на себя ответственность;

он постоянно задирает других, говорит колкости и раздражается, если его не слушают;

спокоен и немногословен; никто не знает, что в действительности он думает об окружающих или чего хочет;

он согласится с вами по любому поводу и пообещает поддержку, однако слова у него часто расходятся с делом, не выполняет своих обещаний и не оправдывает возложенных на них надежд.

всегда предсказывает неудачу в деле и старается сказать «нет», поскольку обычно полагает, что из затеваемого ничего не получится.

Охарактеризуйте тип человека «агрессивист».

у него всегда найдется что-нибудь, на что он будет сетовать, он мало что делает для решения проблемы и не хочет брать на себя ответственность;

он постоянно задирает других, говорит колкости и раздражается, если его не слушают;

спокоен и немногословен; никто не знает, что в действительности он думает об окружающих или чего хочет;

он согласится с вами по любому поводу и пообещает поддержку, однако слова у него часто расходятся с делом, не выполняет своих обещаний и не оправдывает возложенных на них надежд.

всегда предсказывает неудачу в деле и старается сказать «нет», поскольку обычно полагает, что из затеваемого ничего не получится.

Охарактеризуйте тип человека «вечный пессимист».

у него всегда найдется что-нибудь, на что он будет сетовать, он мало что делает для решения проблемы и не хочет брать на себя ответственность;

он постоянно задирает других, говорит колкости и раздражается, если его не слушают;

спокоен и немногословен; никто не знает, что в действительности он думает об окружающих или чего хочет;

он согласится с вами по любому поводу и пообещает поддержку, однако слова у него часто расходятся с делом, не выполняет своих обещаний и не оправдывает возложенных на них надежд.

всегда предсказывает неудачу в деле и старается сказать «нет», поскольку обычно полагает, что из затеваемого ничего не получится.

Охарактеризуйте тип человека «молчун».

у него всегда найдется что-нибудь, на что он будет сетовать, он мало что делает для решения проблемы и не хочет брать на себя ответственность;

он постоянно задирает других, говорит колкости и раздражается, если его не слушают;

спокоен и немногословен; никто не знает, что в действительности он думает об окружающих или чего хочет;

он согласится с вами по любому поводу и пообещает поддержку, однако слова у него часто расходятся с делом, не выполняет своих обещаний и не оправдывает возложенных на них надежд.

всегда предсказывает неудачу в деле и старается сказать «нет», поскольку обычно полагает, что из затеваемого ничего не получится.

### **6.3. Перечень учебно-методического обеспечения для промежуточной аттестации**

#### **Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

1. Системный подход в управлении конфликтами.
2. Прогнозирование конфликтного поведения и урегулирования конфликтов.
3. Классификация конфликтов, их систематизация и структурирование по существенным признакам и видам.
4. Основные элементы конфликтного столкновения.
5. Предмет конфликта.
6. Образ конфликтной ситуации.
7. Границы конфликта, его внешние пределы.
8. Динамика конфликта.
9. Стадии и этапы развития конфликта.
10. Психологические характеристики личности и развитие конфликта.
11. Внутриличностный конфликт и его особенности.
12. Межличностный конфликт и межличностные отношения.
13. Определение уровня конфликтности личности.
14. Стрессоустойчивость личности.
15. Объективные причины возникновения конфликта в организации
16. Субъективные причины возникновения конфликта в организации.
17. Групповые интересы, цели и нормы, их взаимосвязь с возникновением и развитием конфликтов.
18. Условия труда и возникновение конфликтов.
19. Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессов.
20. Типы конфликтов в сфере управления.
21. Конфликты между уровнями управления и внутри них.
22. Конфликты стиля управления.
23. Факторы социальной напряженности и конфликтных противоречий.
24. Поддержание сотрудничества в организации.
25. Руководитель и управление конфликтами.
26. Стили конфликтного поведения.
27. Дисфункциональный конфликт
28. Придание конфликту функционально-положительного характера.
29. Нормативное регулирование конфликтов.
30. Стадии процесса управления конфликтами.
31. Предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликта.
32. Функции переговоров в конфликтной ситуации.
33. Модели поведения в переговорном процессе.
34. Стратегии и тактики переговорного процесса.
35. Технологии общения в переговорном процессе.

## Пример экзаменационного билета

Частное учреждение высшего образования  
«Московский социально-экономический институт»  
Кафедра экономики и менеджмента

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Профиль: Менеджмент организации  
Дисциплина: Управление конфликтами в организации

Экзаменационный билет № \_\_\_\_\_

1. Определение уровня конфликтности личности.
2. Стрессоустойчивость личности.

Одобрено на заседании кафедры экономики и менеджмента  
протокол № \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ (ФИО)  
(подпись)

**7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (См. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине)**

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### Основная литература

1. Шарков, Ф.И. Общая конфликтология : учебник / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский ; под общ. ред. Ф.И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 238 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02402-3. – Текст : электронный.

2. Скибицкий, Э.Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие : [16+] / Э.Г. Скибицкий, Е.Т. Китова ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 196 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528> – Библиогр.: с 171-176. – ISBN 978-5-7782-3859-6. – Текст : электронный.

3. Магомедова, П.К. Конфликтология : учебное пособие : [16+] / П.К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0347-1. – DOI 10.23681/570428. – Текст : электронный.

## Дополнительная литература

1. Суворова, А.В. Психология конфликта : учебное пособие / А.В. Суворова, С.В. Нищитенко ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 105 с. : схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494814> – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

2. Галанина, О.Н. Технологии регулирования конфликтов : учебное пособие / О.Н. Галанина ; Министерство образования и науки России, Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2016. – 136 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500715> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7882-2069-7. – Текст : электронный.

## 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Справочная Правовая Система КонсультантПлюс  
Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>  
Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.
2. Федеральный информационный фонд стандартов (профессиональная база данных)  
Режим доступа: <http://www.gostinfo.ru/pages/Maintask/fund/>  
Доступ свободный
3. Портал открытых данных Российской Федерации (профессиональная база данных)  
Режим доступа: <http://data.gov.ru/>  
Доступ свободный
4. Федеральная государственная информационная система территориального планирования (профессиональная база данных)  
Режим доступа: <https://fgistp.economy.gov.ru/>  
Доступ свободный
5. База предприятий, компаний и организаций РФ по различным областям деятельности  
Режим доступа: <http://www.baza-r.ru/enterprises/>  
Доступ свободный
6. Информационно-справочная система Административно-управленческого портала  
Режим доступа: <http://www.aup.ru/>  
Доступ свободный

7. База данных о субъектах малого и среднего предпринимательства  
Режим доступа: <https://ofd.nalog.ru/>  
Доступ свободный
8. Информационный ресурс Охрана труда (профессиональная база данных)  
Режим доступа: <http://ohrana-bgd.ru/>  
Доступ свободный
9. Информационный ресурс Административно-управленческий портал  
Режим доступа: <http://www.aup.ru/management>  
Доступ свободный
10. База данных показателей муниципальных образований (профессиональная база данных)  
Режим доступа: <http://www.gks.ru/dbscripts/munst/>  
Доступ свободный
11. Информационно-справочная система Федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент»  
Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/docs/27572260/>  
Доступ свободный
12. Информационно-справочная система Университетской информационной системы «Россия» (УИС Россия)  
Режим доступа: <https://uisrussia.msu.ru/>  
Доступ свободный
13. Сайт Федеральной службы государственной статистики  
Режим доступа: <http://www.gks.ru/>  
Доступ свободный
14. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» - <http://www.mevriz.ru>.
15. Интернет-портал HRM.RU - <http://www.hrm.ru>
16. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» - <http://www.cfin.ru>.
17. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» - <http://www.uptp.ru>.
18. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>.
19. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» - <http://www.ecsocman.edu.ru/contacts.html>.
20. HR-портал: сообщество профессионалов - <http://www.hr-portal.ru/> -

**10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

| Вид учебных занятий                            | Методические указания для обучающихся   |
|--|---|
| Занятия лекционного типа                       | <p>В процессе занятия лекционного типа студент должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть сделанные преподавателем теоретические посылки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое – либо положение не совсем понятно студенту или представляется недостаточно убедительным целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Наличие у студента конспекта лекции обязательно. Материалы лекции являются основой для подготовки к семинарским занятиям.</p> <p>Для эффективности обучения в ходе участия в занятии лекционного типа следует писать конспект лекций. Написание конспекта лекций требует соблюдения ряда правил: краткость, схематичность, последовательность фиксации основных положений, выводов, формулировок, обобщений; необходимо помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Важно проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Необходимо обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, выделить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на занятии семинарского типа.</p> |
| Занятия семинарского типа                      | <p>Основной целью семинарских занятий является контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы семинарского занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на семинарских занятиях в форме подготовленных студентами докладов и сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.</p> <p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, изучение рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.</p>   |
| Самостоятельная работа /индивидуальные задания | <p>Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно – методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества.</p> <p>Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы отражаются в рабочей тетради, что даёт основания в отдельных источниках называть эту форму самостоятельной работы «заполнением рабочей тетради». Следует учитывать, что в ряде случаев изучение литературы осуществляется в процессе подготовки студентов к занятиям семинарского типа, в ходе выполнения курсовых работ и написания эссе, подготовки реферативного обзора. В данном случае самостоятельный отчёт о проделанной работе не требуется. В случае, если изучение конкретной темы не предусматривает</p>   |

| Вид учебных занятий   | Методические указания для обучающихся   |
|-----------------------|---|
|                       | <p>перечисленных форм, то результаты изучения литературы отражаются в рабочей тетради и представляются преподавателю для проверки.</p> <p>При выполнении заданий практического характера необходимо следовать предложенному алгоритму выполнения задания. При необходимости (в ходе решения проблемных, поисковых и исследовательских задач) на основе имеющихся знаний и учений самостоятельно разрабатывать алгоритм решения поставленной задачи.</p>   |
| Реферат               | <p><i>Реферат:</i> Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться с требованиями к структуре и оформлению реферата.</p> <p><i>Структура и содержание реферативного обзора.</i></p> <p>Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по следующим периодическим изданиям за последние 1-2 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных интернет-сайтах.</p> <p>По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Автор (Ф.И.О.), сведения об авторе (место работы, должность, ученая степень);</li> <li>2. Название статьи или материала;</li> <li>3. Проблема, которую рассмотрел автор в статье;</li> <li>4. Актуальность проблемы;</li> <li>5. Содержание проблемы;</li> <li>6. Какое решение проблемы предлагает автор;</li> <li>7. Прогнозируемые автором результаты;</li> <li>8. Выходные данные источника (периодическое издание: название, год, месяц, страницы; адрес электронного ресурса).</li> <li>9. Отношение студента к предложению автора.</li> </ol> <p>Объем справки по одной статье с точным указанием названия статьи и источника составляет 1–2 страницы.</p> <p>В заключительной части обзора студент дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях.</p> |
| Подготовка к экзамену | При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.  |

## 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, специализированная учебная мебель, переносное видеопроекторное оборудование, презентационный учебный материал.

Экран. Доска. Наглядные учебные пособия.

Помещение для самостоятельной работы. Автоматизированные рабочие места обучающихся с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет.

## **12. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.