Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 03.06.2024 16:23:36
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Факультет химической технологии и биотехнологии

УТВЕРЖДАЮ
Декан
/ А.С. Соколов /
«15» февраля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Конфликтология»

Направление подготовки/специальность
15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

Профиль/специализация
Компьютерное проектирование оборудования и производств

Квалификация
Бакалавр
Формы обучения
Очная

Москва, 2024г.

Разработчик(и):

Доцент кафедры гуманитарных дисциплин , к.пс.н /Е.В. Отц/

Согласовано:
Заведующий кафедрой гуманитарных дисциплин,
к.ф.н, доцент /Ю.В. Лобанова/

Содержание

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 4
3. Структура и содержание дисциплины 4
3.1. Виды учебной работы и трудоемкость 4
3.2. Тематический план изучения дисциплины 6
3.3. Содержание дисциплины 7
3.4. Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий 7
3.5. Тематика курсовых проектов (курсовых работ) 7
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение 7
4.1. Нормативные документы и ГОСТы 7
4.2. Основная литература 7
4.3. Дополнительная литература 7
4.4. Электронные образовательные ресурсы 8
4.5. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение 8
4.6. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 8
5. Материально-техническое обеспечение 8
6. Методические рекомендации 8
6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 8
6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 8
7. Фонд оценочных средств 9
7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения 9
7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения 9
7.3. Оценочные средства 9

О совершенствовании нормативного и учебно-методического обеспечения образовательного процесса
Исп.: Т.С. Леухина
ИД 2098248

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель изучения дисциплины:

- формирование у обучающихся адекватного представления о возможностях практического применения основных положений психологии личности и социальной психологии в сфере общения и межличностного взаимодействия в конфликтной ситуации.

Задачи изучения дисциплины:

- овладение теоретическими основами курса, раскрытие их сущности, функций и роли, а также освоение возможностей целенаправленного использования на практике;
- овладение конкретными знаниями в области конфликтологии, освоение структуры и возможностей системного и прикладного обеспечения эффективной работы с людьми;
- представление роли и сущности конфликта, получение знаний о конфликтологии как комплексном научно-исследовательском направлении, о процессе конфликтного взаимодействия в современном обществе, об источнике и субъектах конфликта, о психологическом разрешении различного рода конфликтных ситуаций, о способности их своевременного урегулирования;
- приобретение практических навыков работы в условиях конфликтных ситуаций и их устранения.

Обучение по дисциплине «Конфликтология» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИУК-5.1. Анализирует и интерпретирует события, современное состояние общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом, этическом и философском контекстах ИУК-5.2. Осознает систему общечеловеческих ценностей, понимает значение для развития цивилизаций исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, а также мировых религий, философских и этических учений ИУК-5.3. Взаимодействует с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Конфликтология»» относится к факультативной части. образовательной программы «Компьютерное проектирование оборудования и производств» направления

15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств, квалификация (степень) – бакалавр.
Освоение дисциплины «Конфликтология»» в 5-м семестре необходимо для последующего освоения дисциплин «Проектная деятельность».

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных единицы (36 часов).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры	
			5	
1	**Аудиторные занятия**	**54**	**54**	
	В том числе:			
1.1	Лекции	36	36	
1.2	Семинарские/практические занятия	18	18	
1.3	Лабораторные занятия	-	-	
2	**Самостоятельная работа**	**18**	**18**	
	В том числе:			
2.1	Тест, контрольная работа			
3	**Промежуточная аттестация**			
	Зачет/диф.зачет/экзамен	**зачет**	**зачет**	
	Итого	**72**	**72**	

3.2 Тематический план изучения дисциплины

3.2.1. Очная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час					
		сего	Аудиторная работа				амостоятельная работа
			екции	Семинарские/практические занятия	аборатор ные заняти я	рактическая подготовка	
1.1	Становление конфликтологии как научно-прикладной отрасли знания.	8	4	2			2

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час					
		сего	Аудиторная работа				амостоятельная работа
			екции	Семинарские/ практические занятия	аборатор ные заняти я	ракти ческая подго товка	
1.2	Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления	8	4	2			2
1.3	Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в социальной сфере	8	4	2			2
1.4	Типология конфликтов	8	4	2			2
1.5	Мотивация конфликтности, взаимосвязь конфликтов и стрессовых состояний..	8	4	2			2
1.6	Структура, фазы и стадии развития конфликта.	8	4	2			2
1.7	Методы предупреждения и урегулирования конфликтов	7	3	2			2
1.8	Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов.	7	3	2			2
1.9	Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактике конфликтов в области трудовых отношений.	5	3	1			1
1.10	Роль предпринимателей, руководителей и менеджеров в управлении конфликтами.	5	3	1			1
	Итого	**72**	**36**	**18**			**18**

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1. *Становление конфликтологии как научно-прикладной отрасли знания.*

Современные концепции конфликта. Предпосылки формирования конфликтологических идей. Характеристика основных этапов развития зарубежной конфликтологии. Периодизация истории отечественной конфликтологии. Конфликтология как научная дисциплина и ее место в системе наук. Роль конфликта в теориях социального изменения. Развитие конфликтологической парадигмы.

Тема 2. *Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления*

Понятие конфликта. Его основные составляющие. Основные функции конфликта. Контрольная, стабилизационная, инновационная, информативная (сигнализирующая и коммуникативная), интегративная, конструктивная, сигнальная, диагностическая, восстановительная, зондирующая и регулятивная функции. Эффект группового фаворитизма.

Тема 3. *Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в социальной сфере*

Факторы поведения человека. Групповые интересы и цели. Классификация причин возникновения конфликтов. Объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные причины. Ресурсная, информационная, целостная, структурная и коммуникативная (поведенческая) группы объективных причин возникновения конфликтов. Виды субъективных причин возникновения конфликтов.

Тема 4. *Типология конфликтов.*

Основания классификации конфликтов. Базисная классификация по А.Я. Анцупову, А.И. Шипилову. Подходы к классификации Г. Бисно, М. Дойч, Р. Фишера и др. Типология Н. Смелзера. Классификация конфликтов: -по сферам проявления; -по масштабам, длительности и напряженности; -по субъектам конфликтного взаимодействия; -по предмету конфликта; -по источникам и причинам возникновения; -по коммуникативной направленности; -по социальным последствиям; -по формам и степени столкновения; -по способам и масштабам урегулирования.

Тема 5. *Мотивация конфликтности, взаимосвязь конфликтов и стрессовых состояний..*

Мотивационные основы конфликта: концепция К.Левина. Деструктивная мотивация конфликта. Непродуктивная мотивация конфликта. Конструктивная мотивация конфликта. Конфликтные потребности. Диагностические методы исследования мотивации конфликта (программа наблюдения, методика «Ценностные ориентации» М. Рокича, методика «Q-сортировка», проективная методика «Незаконченные предложения» и др.). Стресс: понятие, симптомы, причины возникновения. Факторы стрессового риска.

Тема 6. *Структура, фазы и стадии развития конфликта.*

Структурная и процессуальная модели описания конфликта. Структура конфликта: предмет, объекты, субъекты конфликта, его микро- и макросреда, субъективное восприятие конфликта, его личностные элементы и психологические компоненты. Фазы конфликта: начальная, эскалация, пик конфликта и фаза спада. Стадии конфликта: возникновение конфликтной ситуации, конфликтное взаимодействие, завершение (трансформация) конфликта.

Тема 7. *Методы предупреждения и урегулирования конфликтов.*

Позитивные возможности пассивных конфликтных стратегий; Понятие конфликтной технологии, ее компоненты. Институциализация конфликта и использование нормативных механизмов при предупреждении конфликтов. Адисциплинарный, Т-групповой, проблемно-ориентированный подход к урегулированию конфликтов. Гражданская дипломатия и «дипломатия второго пути» как способы разрешения конфликта.

Тема 8. *Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов.*

Основные стили поведения в конфликтной ситуации: конкуренция (конфронтация), уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс. Тактика избегания конфликта и метод насилия. Силовое подавление конфликта.

Тема 9. *Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактике конфликтов в области трудовых отношений.*

Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактике конфликтов в области трудовых отношений. Понятие социального партнерства. Содержание социального партнерства. Предмет социального партнерства. Предмет трудовых конфликтов. Роль профсоюзов в разрешении и профилактике трудовых конфликтов. Функции коллективных соглашений и договоров.

Тема 10. *Роль предпринимателей, руководителей и менеджеров в управлении конфликтами.*

Роль сотрудников службы по работе с персоналом, формальных и неформальных лидеров в разрешении межличностных конфликтов. Стили руководства в конфликтной ситуации. Власть менеджера и авторитет лидера в управлении конфликтами. Построение системы управления конфликтами. «Кодекс деловой этики» как инструмент управления типовыми конфликтами интересов. Разрешение конфликтов с клиентами и партнерами по бизнесу. «Кодекс поведения в конфликте».

3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий

3.4.1. Семинарские/практические занятия

Тема 1. Предмет и метод конфликтологии
Тема 2 Генезис представлений о конфликте
Тема 3 Конфликт как явление социальной жизни
Тема 4 Конфликты в разных сферах общества
Тема 5 Методы конфликтологии
Тема 6 Теоретические направления исследования и практическая деятельность по урегулированию конфликтов

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрены

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

Не предусмотрены

4.2 Основная литература

1. Конфликтология / под ред. В.П. Ратникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 543 с.: табл., граф, ил, схемы. – (Золотой фонд российских учебников). – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393

(дата обращения: 16.10.2019). – Библиогр.: с. 527-531. – ISBN 978-5-238-02174-4. – Текст: электронный.

2. Зеленков, М.Ю. Конфликтология / М.Ю. Зеленков. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – 324 с.: табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906 (дата обращения: 16.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-01918-0. – Текст : электронный.

4.3 Дополнительная литература

1. Кильмашкина Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты / Т.Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 287 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392 (дата обращения: 16.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01542-2. – Текст: электронный.

2. Конфликтология / сост. С.Ю. Иванова, С.В. Попова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». – Ставрополь: СКФУ, 2015. – 176 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458026 (дата обращения: 16.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9296-0776-9. – Текст: электронный.

4.4 Электронные образовательные ресурсы

Не предусмотрено

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

Не предусмотрено

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

5. 1. http://www.hrm.ru Интернет-портал HRM.RU (HR-Менеджмент)
6. 2. http://www.hr-ru.com Интернет-портал HRRU-Управление персоналом
7. 3. http://www.rcg-moscow.ru Блог о работе и карьере
8. 4. http://www.top-personal.ru Интернет-журнал «Управление персоналом»
9. 5. www.kdelo.ru Интернет-журнал «Кадровое дело»
10. 6. http://www.grandars.ru/college/biznes/ Интернет-проект «Энциклопедия экономиста»

11. Материально-техническое обеспечение

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

12. Методические рекомендации

12.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Основным требованием к преподаванию дисциплины является творческий, проблемно-диалоговый интерактивный подход, позволяющий повысить интерес студентов к содержанию учебного материала.

Основная форма изучения и закрепления знаний по этой дисциплине – лекционная и практическая. Преподаватель должен последовательно прочитать студентам ряд лекций, в ходе которых следует сосредоточить внимание на ключевых моментах конкретного теоретического материала, а также организовать проведение практических занятий таким образом, чтобы активизировать мышление студентов, стимулировать самостоятельное извлечение ими необходимой информации из различных источников, сравнительный анализ методов решений, сопоставление полученных результатов, формулировку и аргументацию собственных взглядов на многие спорные проблемы.

Основу учебных занятий по дисциплине составляют лекции. В процессе обучения студентов используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, семинарские занятия, консультации и т.д. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить студентов с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до студентов требования кафедры, ответить на вопросы.

При подготовке к лекционным занятиям по курсу «Конфликтология» необходимо продумать план его проведения, содержание вступительной, основной и заключительной части лекции, ознакомиться с новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия, определить средства материально-технического обеспечения лекционного занятия и порядок их использования в ходе чтения лекции. Уточнить план проведения практического занятия по теме лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить студентов с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия.

Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала.

Лекцию следует начинать, только чётко обозначив её характер, тему и круг тех вопросов, которые в её ходе будут рассмотрены.

В основной части лекции следует раскрывать содержание учебных вопросов, акцентировать внимание студентов на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов. Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала риторические вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности студентов, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы.

В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного семинарского или лабораторного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке студентов к семинару или лабораторной работе. Определить место и время консультации студентам, пожелавшим выступить на семинаре с докладами и рефератами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

При этом во всех частях лекции необходимо вести диалог со студентами и давать студентам возможность дискутировать между собой.

Цель практических занятий - обеспечить контроль усвоения учебного материала студентами, расширение и углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей студентов к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам, желанию у студентов поработать у доски при решении задач.

После каждого лекционного и практического занятия сделать соответствующую запись в журналах учета посещаемости занятий студентами, выяснить у старост учебных групп причины отсутствия студентов на занятиях. Проводить групповые и индивидуальные консультации студентов по вопросам, возникающим у студентов в ходе их подготовки к текущей и промежуточной аттестации по учебной дисциплине, рекомендовать в помощь учебные и другие материалы, а также справочную литературу.

В лекционных или практических необходимо вести диалог со студентами и давать студентам возможность дискутировать между собой.

Преподаватель, принимающий зачёт или экзамен, лично несет ответственность за правильность выставления оценки.

12.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Самостоятельная работа является одним из видов получения образования обучающимися и направлена на:

- изучение теоретического материала, подготовку к лекционным и семинарским (практическим) занятиям

·- подготовку к тестированию

·- подготовку к проверочным и контрольным работам.

Самостоятельная работа студентов представляет собой важнейшее звено учебного процесса, без правильной организации которого обучающийся не может быть высококвалифицированным выпускником.

Студент должен помнить, что проводить самостоятельные занятия следует регулярно. Очень важно приложить максимум усилий, воли, чтобы заставить себя работать с полной нагрузкой с первого дня.

Не следует откладывать работу также из-за нерабочего настроения или отсутствия вдохновения. Настроение нужно создавать самому. Понимание необходимости выполнения работы, знание цели, осмысление перспективы благоприятно влияют на настроение.

Каждый студент должен сам планировать свою самостоятельную работу, исходя из своих возможностей и приоритетов. Это стимулирует выполнение работы, создает более спокойную обстановку, что в итоге положительно сказывается на усвоении материала.

Важно полнее учесть обстоятельства своей работы, уяснить, что является главным на данном этапе, какую последовательность работы выбрать, чтобы выполнить ее лучше и с наименьшими затратами времени и энергии.

Для плодотворной работы немаловажное значение имеет обстановка, организация рабочего места. Нужно добиться, чтобы место работы по возможности было постоянным. Работа на привычном месте делает ее более плодотворной. Продуктивность работы зависит от правильного чередования труда и отдыха. Поэтому каждые час или два следует делать перерыв на 10-15 минут. Выходные дни лучше посвятить активному отдыху, занятиям спортом, прогулками на свежем воздухе и т.д. Даже переключение с одного вида умственной работы на другой может служить активным отдыхом.

Студент должен помнить, что в процессе обучения важнейшую роль играет самостоятельная работа с книгой и интернет-ресурсами. Научиться работать с книгой – важнейшая задача студента. Без этого навыка будет чрезвычайно трудно изучать программный материал, и много времени будет потрачено нерационально. Работа с книгой складывается из умения подобрать необходимые книги, разобраться в них, законспектировать, выбрать главное, усвоить и применить на практике.

13. Фонд оценочных средств

13.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Конфликтология».

Вид работы	Форма отчетности и текущего контроля
Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.
Тест	Оценка преподавателя «удовлетворительно/хорошо/отлично», если результат тестирования по шкале (пункт 7.2.3) составляет более 55 %.

13.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

7.2.1 Шкала оценивания контрольной работы

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Ответы даны на все задания. Студент демонстрирует знания терминов, умение правильно их применять, способен анализировать, обобщать фактический и теоретический материал, формулирует конкретные выводы, устанавливает причинно-следственные связи. Умеет аргументировать свою точку зрения. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности при выполнении заданий.
Не зачтено	Не выполнено одно или более заданий. Студент демонстрирует неточное и неполное знание терминов, не умеет их правильно применять, не способен анализировать содержание исторических документов, обобщать, делать выводы для правильного ответа на вопросы заданий.

7.2.2 Шкала оценивания теста

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Тест пройден более чем на 55%
Не зачтено	Тест пройден менее чем на 55%

13.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

7.3.1.1 Примеры тестов по дисциплине «Конфликтология»

Самооценка конфликтности

Выберите в каждом вопросе один из трех вариантов ответа. Если на какой-либо вопрос вы не сможете найти ответа, то при подсчете набранных баллов присвойте этому вопросу два очка.

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпримете?

а) избегаю вмешиваться в ссору;
б) я могу вмешаться, встать на сторону потерпевшего, того, кто прав;
в) всегда вмешиваюсь и до конца отстаиваю свою точку зрения.

2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки?

а) всегда критикую за ошибки;
б) да, но в зависимости от моего личного отношения к нему;
в) нет.

3. Ваш непосредственный начальник излагает свой план работы, который вам кажется нерациональным. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше?

а) если другие меня поддержат, то да; б)
разумеется, я предложу свой план;
в) боюсь, что за это меня могут лишить премиальных.

4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями?

а) только с теми, кто не обижается и когда споры не портят наши отношения; б)
да, но только по принципиальным, важным вопросам;
в) я спорю со всеми и по любому поводу.

5. Кто-то пытается пролезть вперед вас без очереди. Ваша реакция.

а) думаю, что и я не хуже его, тоже пытаюсь обойти очередь;
б) возмущаюсь, но про себя;
в) открыто высказываю свое негодование.

6. Представьте, что рассматривается проект, в котором есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете, что от вашего мнения будет зависеть судьба этой работы. Как вы поступите?

а) выскажусь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
б) выделю положительные стороны проекта и предложу предоставить автору возможность продолжить его разработку;
в) стану критиковать: чтобы быть новатором, нельзя допускать ошибок.

7. Представьте, что теща (свекровь) говорит вам о необходимости экономии и бережливости, о вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие старинные вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажете?

а) что одобряю покупку, если она доставила ей удовольствие;
б) говорю, что у этой вещи нет художественной ценности;
в) постоянно ругаюсь, ссорюсь с ней из-за этого.

8. В парке вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете?

а) делаю им замечание;
б) думаю: зачем мне портить себе настроение из-за чужих, плохо воспитанных юнцов;
в) если бы это было не в общественном месте, то я бы их отчитал.

9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:

а) в таком случае я не дам ему чаевых, хотя и собирался это сделать; б)
попрошу, чтобы он еще раз, при мне, составил счет;
в) выскажу ему все, что о нем думаю.

10. Вы в доме отдыха. Администратор занимается посторонними делами, сам развлекается, вместо того чтобы выполнять свои обязанности: следить за уборкой в комнатах, разнообразием меню... Возмущает ли вас это?

а) я нахожу способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
б) да, но если я даже и выскажу ему какие-то претензии, то это вряд ли что-то изменит;
в) придираюсь к обслуживающему персоналу — повару, уборщице или срываю свой гнев на жене.

11. Вы спорите с вашим сыном-подростком и убеждаетесь, что он прав. Признаете ли вы свою ошибку?

а) нет;
б) разумеется, признаю;
в) постараюсь примирить наши точки зрения. Оценка результатов Каждый ваш ответ оценивается от 1 до 4 очков. Оценку ответов вы найдете в предлагаемой таблице.

	Вопросы										
Ответ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
А	4	0	2	4	2	4	0	4	0	0	0
Б	2	2	0	2	4	4	2	4	2	4	4
В	0	4	4	0	2	0	0	2	0	2	2

7.3.1.2. Примеры контрольных работ по дисциплине «Конфликтология»

1. **Стиль поведения в конфликте — совокупность методов и способов действия в конфликте, ориентированных на достижение определенных целей и реализацию интересов. Это утверждение:**
   1. верно

2. неверно

2. Внутригрупповой конфликт — столкновение между личностью и группой. Это утверждение:
   1. верно
   2. неверно

3. В любом внутригрупповом конфликте, как правило, имеется зачинщик, лидер конфликта. Такой член коллектива в конфликтологии именуется негативным лидером. Это утверждение:
   1. верно
   2. неверно

4. Управление конфликтами — это не только умение определять возможные зоны их возникновения в группе, но и предотвращать конфликтные ситуации, воздействовать на совместную деятельность людей, так чтобы возникающие противоречия не перерастали в конфликтное противодействие. Это утверждение:
   1. верно
   2. неверно

5. Корпоративные причины возникновения трудовых конфликтов – это:
1. одного участника или группу участников трудовых отношений не устраивают те или иные принципы отношений внутри корпорации
2. снижение уровня жизни населения, его материального положения
3. чрезмерное расслоение в обществе на богатых и бедных

6. Профилактика конфликтов — совокупность направлений, методов управления организацией, которая уменьшает вероятность возникновения конфликтов. Это утверждение:
   1. верно
   2. неверно

7. Способ профилактики конфликта выдвижение общих гармонирующих целей между руководством организации и ее персоналом – это:
1. руководитель предприятия должен уметь ставить такие цели перед организацией, которые не противоречат целям сотрудников
2. каждый сотрудник должен быть наделен служебными правами, обязанностями и ответственностью в соответствии со своей должностью

8. Способ профилактики конфликта баланс прав и ответственности в организации – это:
1. руководитель предприятия должен уметь ставить такие цели перед организацией, которые не противоречат целям сотрудников
2. каждый сотрудник должен быть наделен служебными правами, обязанностями и ответственностью в соответствии со своей должностью

9. Бесконфликтное поведение характеризуется наличием у членов коллектива, а также коллектива в целом четкой психологической установки. Это утверждение:
1. верно
2. неверно

7.3.2. Промежуточная аттестация

7.3.2.1. Вопросы к зачету по дисциплине «Конфликтология»

1Периодизация истории отечественной конфликтологии

1. Конфликтология в системе наук.
2. Основные этапы развития зарубежной конфликтологии.
3. Развитие конфликтологической парадигмы.
4. Роль конфликта в теориях социального измерения.
5. Концепция позитивно-функционального конфликта Л. Козера.
6. Определение конфликта и конфликтной ситуации.
7. Классическая социально-психологическая теория конфликта К.Левина.
8. Структура конфликта.
9. Функции конфликта.
10. Структура конфликтной ситуации.
11. Восприятие конфликтной ситуации.
12. Границы конфликта.
13. Факторы поведения человека.
14. Интеллектуальные, волевые и эмоциональные качества личности.
15. Конфликтное действие и поведение.
16. Типология конфликтов.
17. Мотивация конфликтности.
18. Конструктивная мотивация конфликтов
19. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов.
20. Внутриличностные конфликты. Общая характеристика.
21. Мотивационный внутриличностный конфликт.
22. Когнитивный внутриличностный конфликт.
23. Ролевой внутриличностный конфликт.
24. Социальное партнерство и его роль в урегулировании трудовых конфликтов.
25. Динамика конфликта. Процессы, происходящие на каждой стадии.
26. Формы завершения конфликта.
27. Эскалация конфликта.
28. Основные стили поведения в конфликте. Преимущества и недостатки каждого стиля.
29. Индивидуальная предрасположенность к конфликтам. Несовместимость как причина конфликта.
30. Искажение в восприятии себя и других как причина конфликта.
31. Социальные и психологические стратегии разрешения конфликтного воздействия.
32. Формы общения, способствующие разрешению конфликта.
33. Деятельность руководителя по урегулированию конфликтов.
34. Система управления конфликтами в организации.
35. "Кодекс деловой этики".
36. Силовое подавление конфликта.
37. Понятие и компоненты конфликтной технологии.
38. Диагностические методы исследования мотивации конфликта.
39. Социально-психологические причины конфликтов.
40. Личностные причины конфликтов.
41. Конфликт как социально-психологическое явление и способ социального взаимодействия.

42. Конфликт и депрессия, стресс, суицид.
43. Механизмы психологической защиты в конфликтной ситуации.
44. Психологическая характеристика конфликтной ситуации.
45. Инновационный конфликт.
46. Конфликты в системе "руководитель- подчиненный".
47. Организационные и трудовые конфликты.
48. Позитивные возможности пассивных конфликтных стратегий.
49. Форма участия третьей стороны в разрешении конфликтов.
50. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтного противостояния.
51. Специфические особенности ведения переговоров с конфликтным оппонентом.
52. Влияние конфликтов на социальное окружение.
53. Способы и приемы воздействия на поведение оппонента.
54. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием.
55. Организация управления конфликтами и стрессами.
56. Управление нейтрализацией стрессов.
57. Особенности межгрупповых конфликтов.
58. Факторы конструктивного поведения в конфликтной ситуации.
59. Применение стратегий и методов для выработки модели поведения в конфликтной ситуации.
60. Конструктивные и деструктивные процессы в разрешении конфликтов.
61. Характеристика основных методов разрешения конфликтов.
62. Правила бесконфликтного поведения.
63. Конфликты больших социальных групп.
64. Прогнозирование конфликта.
65. Медиаторство. Необходимость участия медиатора в конфликте.
66. Концепция депривации.
67. Особенности и характеристика стадии завершения конфликта.