

УТВЕРЖДАЮ
 Первый проректор,
 проректор по учебной работе
 _____ А.Е. Рудин
 «30» 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11	Конфликтология
<i>(Индекс дисциплины)</i>	<i>(Наименование дисциплины)</i>
Кафедра: 37	Рекламы и связей с общественностью
<i>Код</i>	<i>Наименование кафедры</i>
Направление подготовки:	46.03.02 Документоведение и архивоведение
Профиль подготовки:	Документационное обеспечение управления в органах государственной и муниципальной власти
Уровень образования:	бакалавриат

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего			144
	Аудиторные занятия			16
	Лекции			8
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия			8
	Самостоятельная работа			119
	Промежуточная аттестация			9
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			6
	Зачет			
	Контрольная работа			6
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)				4

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная												
Очно-заочная												
Заочная					0,5	3,5						

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным
государственным образовательным стандартом высшего образования
по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение

на основании учебного плана

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно
является факультативом
Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области организационной конфликтологии, необходимые для выполнения профессиональной деятельности.

1.3. Задачи дисциплины

- Рассмотреть историю возникновения, развития и основные направления организационной конфликтологии.
- Раскрыть источники, классификацию и функции организационных конфликтов.
- Показать особенности социально-психологических технологий в профилактике и урегулировании организационных конфликтов.
- Показать особенности практики применения знаний в области организационной конфликтологии в профессиональной сфере.

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОК- 9	готовность пользоваться основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий	второй
Планируемые результаты обучения		
Знать: особенности различных видов конфликта, причины их возникновения и последствия развития Уметь: использовать знания о профилактике и преодолении конфликтов в профессиональной деятельности Владеть: навыками взаимодействия и эмоциональной саморегуляции в различных конфликтных ситуациях		
ПК-3	владение знаниями основных проблем в области документоведения и архивоведения	второй
Планируемые результаты обучения		
Знать: мероприятия по обеспечению сохранности архивного фонда и документации, работе с конфиденциальной информацией Уметь: определять цели (направления) использования документов архивных фондов РФ и конфиденциальной информации Владеть: навыками предотвращения конфликтных ситуаций при работе с конфиденциальной информацией		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Психология и педагогика
- Профессионально-этическая коммуникация
- Социально-культурное сопровождение персонала
- Основы делопроизводства и секретарского обслуживания
- Социально-культурное сопровождение персонала

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Введение в организационную конфликтологию			
Тема 1. Предмет организационной конфликтологии.			12
Тема 2. Основы конфликтологических знаний.			14
Учебный модуль 2. Типология и функции организационных конфликтов.			
Тема 3. Классификация организационных конфликтов			12
Тема 4. Структура и динамика организационных конфликтов.			12
Тема 5. Функции организационных конфликтов.			14
Учебный модуль 3. Диагностика, профилактика, технологии разрешения организационных конфликтов.			
Тема 6. Стратегии поведения в конфликте.			12
Тема 7. Социально-психологические технологии в диагностике организационных конфликтов.			13
Тема 8. Методы управления организационными конфликтами.			12
Тема 9. Социально-психологические технологии урегулирования организационных конфликтов.			13
Тема 10. Управление стрессом в организации.			12
Текущий контроль (контрольная работа)			9
Промежуточная аттестация по дисциплине (экзамен)			9
ВСЕГО:			144

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1					5	1
2					5	-
3					5	1
4					5	1
5					6	1
6					6	1
7					6	1
8					6	1
9					6	-
10					6	1
ВСЕГО:						8

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
2	Основы конфликтологических знаний (семинарское занятие)					6	1
3	Классификация организационных конфликтов (семинарское занятие)					6	1
4	Структура и динамика организационных конфликтов (семинарское)					6	1

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
	занятие)						
5	Функции организационных конфликтов (семинарское занятие)					6	1
7	Социально-психологические технологии в диагностике организационных конфликтов (практическое занятие)					6	1
8	Методы управления организационными конфликтами (практическое занятие)					6	1
9	Социально-психологические технологии урегулирования организационных конфликтов (тренинг)					6	1
10	Управление стрессом в организации (практическое занятие)					6	1
ВСЕГО:							8

3.3. Лабораторные занятия

Не предусмотрены

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Не предусмотрено

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1-3	контрольная работа					6	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала					5	14
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям					6	88
Выполнение домашних заданий					6	9
Подготовка к экзамену					6	9
ВСЕГО:						128

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	Лекция-диалог, проблемная лекция	-	-	4
Практические и семинарские занятия	Тренинг	-	-	4
ВСЕГО:		-	-	8

7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций; посещение практических (семинарских занятий)	50	<ul style="list-style-type: none"> • участие в тренинге, максимум 20 баллов. • 20 балла за каждое практическое занятие (всего 4 занятия в семестре), максимум 80 балл Максимум – 100 баллов
2	Текущий контроль	20	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка и представление контрольной работы – (всего 1 контрольная работа в семестре), максимум 30 балла • Качество ответов на вопросы по контрольной работе, владение терминологией, максимум-70 баллов Максимум-100 баллов
3	Сдача экзамена	30	Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) –60 баллов. Выполнение практического задания – 30 баллов Дополнительные вопросы преподавателя - 10 баллов. максимум 100 баллов
Итого (%):		100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60	3 (удовлетворительно)	Не зачтено
40 – 50		
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	
1 – 16		
0		

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

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

2. Зеленков, М. Ю. Конфликтология : учебник / М. Ю. Зеленков. — Москва : Дашков и К, 2015. — 324 с. — ISBN 978-5-394-01918-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10934.html>

3. Афанасьева Е.А. Организационная психология. – Саратов: Вузовское образование, 2014. - <http://www.iprbookshop.ru/19273>.— ЭБС «IPRbooks».

б) дополнительная учебная литература

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

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

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

1. Смирнова В.В. Организационная конфликтология (методические указания по направлению подготовки бакалавриата - 46.03.02 Документоведение и архивоведение): методические указания. – СПГУТД, 2015. http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2143

2. Смирнова, В.В. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Смирнова В. В., Гордиенко Н. Н. - СПб.: СПГУТД, 2015. – Ч. 1. – 132 с. – Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2394.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Журнал «Конфликтология» - www.vestnik.spbu.ru
2. Журнал «Кадровик» - <http://kadrovik.ru>
2. Журнал «Управление персоналом» - <http://inprintmedia.ru>
3. «Кадровый менеджмент» - www.km-magazine.ru
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks: <http://www.iprbookshop.ru>
5. Электронная библиотека учебных изданий СПБГУПТД: <http://publish.sutd.ru>

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

ПО: Windows 10, OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc.

Информационно-образовательная среда заочной формы обучения СПБГУПТД [Электронный ресурс]. URL: http://sutd.ru/studentam/extramural_student.

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

Стандартно оборудованная аудитория, видеопроектор с экраном, компьютер.

8.6. Иные сведения и (или) материалы

Каждая лекция сопровождается презентацией, в которой выделены наиболее важные положения изучаемой темы.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами. Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ: <ul style="list-style-type: none"> • проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины; • конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометить важные мысли, выделять ключевые

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
	<p>слова, термины;</p> <ul style="list-style-type: none"> • работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе.
Практические занятия	<p>На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике; навыками работы в малых группах; развивают организаторские способности по подготовке коллективных проектов.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работа с конспектом лекций; • подготовка ответов к контрольным вопросам; • просмотр рекомендуемой литературы.
Самостоятельная работа	<p>Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и других источников информации; выполнения докладов; выполнения контрольной работы; подготовки к экзамену.</p>

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОК-9 /второй этап	характеризует понятие, функции и значение конфликтов в жизнедеятельности людей; основные теории и типы конфликтов; причины возникновения и динамику развития, основные стратегии поведения в конфликтной ситуации; особенности управления и разрешения конфликтов в организации	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов для устного собеседования (25 вопросов)
	корректно анализирует конфликтную ситуацию; выбирает и эффективно применяет модели и стратегии взаимодействия в конфликте	кейс	Кейс (2 задания)
	демонстрирует приёмы анализа, управления, разрешения различных конфликтных ситуаций организации и в сфере взаимоотношений с окружающими людьми; навыки эмоциональной саморегуляции в конфликтных ситуациях	кейс	Кейс (2 задания)
ПК-3	Называет условия работы с конфиденциальной информацией и усовершенствования систем обеспечения безопасности архивов	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов для устного собеседования (25 вопросов)
	выделяет политические, организационно-управленческие, научные, экономические цели использования документов архивных фондов РФ и конфиденциальной информации	кейс	Кейс (2 задания)
	использует схемы систематизации единиц хранения АФ с учетом структурного, хронологического, функционального, отраслевого, тематического, предметно-вопросного номинального, корреспондентского, географического, авторского признаков	кейс	Кейс (2 задания)

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций
Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Устное собеседование
86 - 100	5 (отлично)	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
75 – 85	4 (хорошо)	Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
61 – 74		Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
51 - 60	3 (удовлетворительно)	Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
40 – 50		Ответ неполный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом – существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница) важных терминов. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
1 – 16		Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0		Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки). Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Предмет организационной конфликтологии.	1
2	Общеметодологические проблемы исследования организационных конфликтов	1
3	Актуальные аспекты исследования организационных конфликтов	1
4	Методы исследования конфликтологии	1
5	Основные подходы к объяснению источников и причин организационных конфликтов	2
6	Различные подходы к разработке типологии организационных конфликтов	2
7	Значение знаний организационной конфликтологии в профессиональной деятельности	2
8	Источники организационных конфликтов.	3
9	Организационные конфликты по типу субъекта и видам деятельности	3
10	Организационные конфликты по формам разрешения конфликта	3
11	Организационные конфликты по результатам завершения конфликта	3
12	Вертикальные и горизонтальные организационные конфликты	3
13	Позиционные конфликты	3
14	Структурные элементы организационного конфликта	4
15	Характеристика участников организационного конфликта	4
16	Стадии развития конфликта: общая характеристика	4
17	Анализ конфликтной ситуации	4
18	Анализ карты конфликта	4

19	Фазы прекращения и урегулирования конфликта	4
20	Функциональная направленность конфликтов в организации	5
21	Конструктивная функция организационных конфликтов	5
22	Негативная функция организационных конфликтов	5
23	Компромисс как стратегия поведения в конфликте	6
24	Конфронтация как стратегия поведения в конфликте	6
25	Уклонение как стратегия поведения в конфликте	6
26	Сотрудничество как стратегия поведения в конфликте	6
27	Приспособление как стратегия поведения в конфликте	6
28	Методы диагностики внутриличностных конфликтов	7
29	Методы диагностики межличностных конфликтов	7
30	Методы диагностики межгрупповых конфликтов	7
31	Характеристика методов управления организационными конфликтами	8
32	Предупреждение как метод управления организационными конфликтами	8
33	Профилактика как метод управления организационными конфликтами	8
34	Стимулирование как метод управления конфликтом	8
35	Характеристика социально-психологических технологий урегулирования организационных конфликтов	9
36	Посредничество при управлении организационными конфликтами	9
37	Переговоры как технология урегулирования организационных конфликтов	9
38	Ошибки при проведении переговорного процесса.	9
39	Роль руководителя в урегулировании организационных конфликтов	9
40	Сотрудничество при урегулировании организационных конфликтов	9
41	Роль коллектива в урегулировании конфликтов	9
42	Правила ведения переговоров по спорным проблемам	9
43	Формы участия третьей стороны в урегулировании организационных конфликтов	9
44	Общая характеристика стресса	10
45	Управление стрессом в организации	10
46	Факторы возникновения стрессов в организации	10
47	Стрессоустойчивость как характеристика современного руководителя	10
48	Методы изучения стресса	10
49	Методы минимизации стресса	10
50	Роль медиатора по разрешению конфликта в организации	10

Вариант типовых заданий (задач, кейсов), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия типовых задач (кейсов)	Ответ
1	<p>Тема: Стратегии поведения в конфликте.</p> <p>Цель кейса - овладеть стратегиями поведения в конфликте, алгоритмом решения проблемы «Конфликтное взаимодействие в профессиональной сфере» и разработать алгоритм профессионального взаимодействия для устранения организационных конфликтов.</p>	<p>После проведения тест К.Томаса и Р.Киллмена «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» и проанализировав полученные результаты, можно выявить следующие характеристики сотрудничества.</p> <p>Пример: <i>Сотрудничество</i></p> <p>Характеристика — взаимодействие, настойчивость.</p> <p>Цель — совместно разрешить проблему.</p> <p>Точка зрения — «Давай обсудим и найдем общее решение проблемы».</p> <p>Индивидуальное чувство удовлетворенности — обе стороны удовлетворены процессом.</p> <p>Удовлетворенность отношениями — отношения укрепляются, поскольку партнеры приобретают взаимные выгоды.</p> <p>Какое влияние оказывает на отношения — укрепляет отношения, поскольку выслушаны обе стороны.</p> <p>Когда нужно применять — всегда.</p>
2	<p>Тема: Социально-психологические технологии в диагностике организационных конфликтов.</p> <p>Цель кейса – развить навыки психологического самоанализа, необходимого для личностного и профессионального развития, навыки</p>	<p>Методика выполнения задания.</p> <p>Составьте личный SWOT-анализ конфликтного поведения и проанализируйте полученные результаты, приведите примеры.</p> <p>Обратите внимание на представленные результаты исследования психологов типологии конфликтности личности, к которой были отнесены такие качества как:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стремление во что бы то ни стало доминировать, быть первым. Там, где это возможно и невозможно, казать свое последнее слово; - быть настолько «принципиальным», что это подталкивает к враждебным действиям и поступкам;

	<p>эмоциональной саморегуляции конфликтных ситуациях. В</p>	<ul style="list-style-type: none"> • - излишняя прямолинейность в высказываниях и суждениях, как известно, также не всем нравится, • - критика, особенно критика необоснованная, не достаточно аргументированная не только раздражает, а часто просто порождает конфликт; • - плохое настроение, если оно к тому же периодически повторяется, часто бывает благодатной почвой для конфликта; • - консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции в жизни коллектива, которые стали тормозом в его развитии, с неизбежностью приводит к конфликту; • - стремление сказать правду в глаза. Иногда бесцеремонное вмешательство в личную жизнь также создает сложную, порой драматическую ситуацию; • - стремление к независимости — хорошее качество, но до определенных пределов. Если стремление к независимости перерастает в стремление делать «все, что хочу» и сталкивается с желаниями и мнениями других, то это грозит неминуемым конфликтом; • - быть настойчивым, как известно, особенно в условиях конкуренции, очень важно, но если настойчивость граничит с навязчивостью, то это уже раздражает; • - несправедливая оценка поступков и действий других, умаление роли и значимости другого человека имеет, как правило, негативную реакцию; • - неадекватная оценка своих возможностей и способностей, особенно их переоценка, не всегда, но также приводит к конфликтным ситуациям; • - инициатива, особенно творческая,— это хорошо, но, когда человек проявляет инициативу там, где его, как говорится, не просят, то это создает напряженную и даже конфликтную ситуацию. <p style="text-align: center;">SWOT-анализ конфликтного поведения личности</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">S (сильные стороны поведения личности в конфликтных ситуациях)</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">W (слабые стороны поведения личности в конфликтных ситуациях)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">O (возможности, которые может проявить личность в конфликтных ситуациях)</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">T (угрозы, проявляющиеся в поведении личности в конфликтных ситуациях)</td> </tr> </table>	S (сильные стороны поведения личности в конфликтных ситуациях)	W (слабые стороны поведения личности в конфликтных ситуациях)	O (возможности, которые может проявить личность в конфликтных ситуациях)	T (угрозы, проявляющиеся в поведении личности в конфликтных ситуациях)
S (сильные стороны поведения личности в конфликтных ситуациях)	W (слабые стороны поведения личности в конфликтных ситуациях)					
O (возможности, которые может проявить личность в конфликтных ситуациях)	T (угрозы, проявляющиеся в поведении личности в конфликтных ситуациях)					
3.	<p>Тема: Социально-психологические технологии в диагностике организационных конфликтов. Цель практического задания - алгоритм профессионального взаимодействия для устранения организационных конфликтов.</p>	<p><u>Алгоритм решения проблемы</u> «Конфликтное взаимодействие в профессиональной сфере»</p> <p>Карта 1. Исследование проблемы – «Конфликтное взаимодействие в профессиональной сфере»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Обозначение конфликтного поля и обоснование руководителем – какую цель он хочет достичь 1.2. Составление картограммы конфликта 1.3. Разработка критериев оценки решения проблемы конфликта 1.4. Составление SWOT – анализа конфликтных ситуаций в учреждении 1.5. Определение приоритетов в решении проблемы (в зависимости от вида конфликта) 1.6. Постановка руководителем перед коллективом задач, для решения конфликтной ситуации <p>Карта 2. Анализ причин, порождающих проблему конфликтного взаимодействия в организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Окончательное формулирование содержания проблемы 1.2. Описание причин и условий, порождающих проблему конфликта в организации. 1.3. Описание причин, мешающих решению проблемы в организации 1.4. Описание цели, к которой должны прийти, в процессе разрешения конфликтной ситуации 				

	<p>Карта 3. Решение проблемы конфликтной ситуации в организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Анализ возможных вариантов решения конфликтной ситуации 1.2. Устранение причин, мешающих решению конфликтной ситуации 1.3. Анализ необходимых мероприятий для решения конфликтной ситуации 1.4. Осознание возможностей менеджмента для решения конфликтной ситуации в учреждении <p>Карта 4. Реализация решений, направленных на решение конфликтных ситуаций в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение сроков решения конфликтной ситуации 4.2. Поэтапное решение конфликтной ситуации 4.3. Анализ результатов. <p><u>Пример формулировки правил поведения в конфликтной ситуации:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Не стремитесь доминировать во что бы то ни стало. 2. Критикуйте, но не критиканствуйте! 3. Реализуйте себя в профессиональном деле, а не в конфликте!
--	--

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

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена) и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная

10.3.3. Особенности проведения экзамена

Экзамен проводится в устной форме по заранее утвержденным экзаменационным билетам. Время, отводимое на подготовку к ответу – 30 минут