

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
Имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

Гуманитарный институт



УТВЕРЖДАЮ

Директор института

Петровичева Е.М.

«25» 04 2022г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Конфликты в организации»

Направление подготовки / специальность

39.03.01 Социология

Направленность (профиль) подготовки

Социология

г. Владимир

2022

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Конфликты в организации» является формирование конфликтологической и управленческой компетенции студентов.

Задачи: приобретение способности анализировать и диагностировать организационные конфликты; развить навыки определения форм протекания конфликта и причин его порождающие; развить способность в рефлексивном режиме отслеживать собственные стереотипные реакции в конфликтном взаимодействии; Развить навыки по диагностированию и профилактике конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Учебная дисциплина «Конфликты в организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-3 Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает различные приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия. УК-3.2. Умеет строить отношения с окружающими людьми, с коллегами. УК-3.3. Владеет практическим опытом участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия.	Знает , что такое конфликт, каковы его функции в жизни человека и общества, причины возникновения конфликтов Умеет анализировать конкретные конфликтные ситуации, тексты с целью выявления конфликтной риторики Владеет навыками поиска взаимообусловленности различных социальных явлений и проблем.	Тестовые вопросы Ситуационные задачи Практико-ориентированные задания Ролевые игры Интерактивные лекции Рефераты
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и	УК-5.1. Знает основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации. УК-5.2. Умеет понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества, анализировать и	Знает о роли социальных групп в организации Умеет распознавать основные стили управления организацией Владеет навыками предупреждения, урегулирования, разрешения управленческих конфликтов	Тестовые вопросы Ситуационные задачи Практико-ориентированные задания Ролевые игры Интерактивные лекции

философском контекстах	учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. УК-5.3. Владеет методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия в ходе решения задач профессиональной деятельности.	в организации	Рефераты
ПК-1 Способность использовать социологические методы исследования для идентификации потребностей и интересов социальных групп, планировать и осуществлять изучение общественного мнения	ПК-1.1. Знает социологические методы исследования ПК-1.2. Умеет применять социологические методы исследования с целью идентификации потребностей и интересов социальных групп, планировать и осуществлять изучение общественного мнения ПК-1.3. Владеет навыками разработки программы социологического исследования и его инструментарием	Знает характеристики основных типов конфликта Умеет организовывать командное взаимодействие для решения различных задач Владеет навыками конструктивного поведения в конфликтных ситуациях	Тестовые вопросы Ситуационные задачи Практико-ориентированные задания Ролевые игры Интерактивные лекции Рефераты

4. ОБЪЁМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы , 108 часов.

Тематический план форма обучения - очная

№ п/п	Наименование тем и /или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	В форме практической подготовки		
1.	Конфликт как объект научного анализа.	4	1-2	4	4		1	4	

2.	Конфликт и конфликтная ситуация	4	3-4	4	4		1	4	
3.	Причины возникновения конфликтов	4	5-6	4	4		1	4	Рейтинг-контроль 1
4.	Стили и стратегии поведения в конфликте	4	7-8	4	4		1	4	
5.	Функции конфликта в обществе	4	9-10	4	4		1	4	
6.	Методы и способы профилактики конфликтов	4	11-12	4	4		1	4	Рейтинг-контроль 2
7.	Классификация конфликтов в организации	4	13-14	4	4		1	4	
8.	Инновационные конфликты в организации	4	15-16	4	4		1	4	
9.	Роль руководителя в управлении конфликтами	4	17-18	4	4		1	4	Рейтинг-контроль 3
Всего за 4 семестр					36			36	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР					-				
Итого по дисциплине				36	36			36	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Тема1. Конфликт как объект научного анализа.

Уровни исследования конфликта. Проблема конфликта в социологической теории. Основные парадигмы исследования конфликта в западной социологической мысли: социал-дарвинизм, марксизм, функционализм. Современные концепции конфликта. Особенности психологического анализа конфликта. Психоаналитический подход (З. Фрейд, К.Хорни, Э.Фромм). Этологический подход (К.Лоренц). Теория групповой динамики (К. Левин).Социометрический подход (Я.Морено). Теория трансактного анализа (Э.Берн). Теоретико-игровой подход (М. Дойч). Теория и практика переговорного процесса (Р.Фишер, У.Юри и др.). Основные направления исследования конфликтов в политологии: теории политических групп, теории политической стабильности, этнополитические теории.

Тема 2. Конфликт и конфликтная ситуация.

Понятие конфликта. Различие точек зрения на конфликт. Классификация конфликтов. Основные виды социальных конфликтов. Социальная напряженность и конфликт. Понятие ложного конфликта. Стадии и этапы конфликтной ситуации. Социологическая диагностика конфликта. Экспертиза конфликта. Факторы, влияющие на образ конфликтной ситуации: аксиологический; эмоционально-аффективный; компетентностный; информационный; ситуационный.

Тема 3 Причины возникновения конфликтов.

Причины возникновения конфликтов и их теоретическое объяснение. Социальное неравенство как источник конфликтов. Объективно-субъективный характер причин конфликтов. Агрессия и ее роль в возникновении конфликтов. Личностный фактор в возникновении и протекании конфликтов. Типы конфликтогенов: стремление к превосходству, агрессия, эгоизм, нарушение норм, правил.

Тема 4. Стили и стратегии поведения в конфликте.

Основные стили поведения в конфликте. Понятие конфликтного поведения. Критерии различения конфликтного и неконфликтного поведения. Позиции в конфликте. Понятие конфликтного поведения. Критерии различения конфликтного и неконфликтного поведения. Конструктивное и деструктивное поведение в конфликте. Основные стратегии поведения в конфликте: Выигрыш – Проигрыш; Проигрыш – Выигрыш; Выигрыш – Выигрыш; Проигрыш-Проигрыш. Проблема выбора стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Тема 5. Функции конфликта в обществе.

Функции конфликта в жизни общества и человека. Двойственный характер функций конфликта. Конструктивные конфликты: понятие, характеристика, функции, особенности процесса разрешения. Деструктивные конфликты: понятие, характеристика, основные формы проявления. Критерии различения конструктивных и деструктивных конфликтов. Реалистические и нереалистические конфликты: особенности предупреждения, протекания и разрешения. Особенности социологического изучения реалистических и нереалистических конфликтов. Инновации как источник конфликтов. Диагностика инновационных конфликтов. Конфликт и кризис.

Тема 6. Методы и способы профилактики конфликта

Профилактика конфликта: понятие, цель и задачи. Методы и способы профилактики конфликта. Эффективные управленческие решения как условие профилактики конфликтов. Роль социологической информации в профилактике конфликтов. Значение психотерапевтической помощи в профилактике конфликта. Понятие «управление конфликтом». Прогнозирование конфликта. Конфликтологическая компетентность представителей органов власти как необходимое условие предупреждения деструктивных конфликтов. Роль социальных технологий предупреждения деструктивных конфликтов. Согласование интересов конфликтующих сторон как технология предупреждения деструктивных конфликтов.

Тема 7. Классификация конфликтов в организации

Классификация конфликтов в организации по составу сторон (межличностные, межгрупповые, между личностью и группой) , особенности протекания и характеристики. Характеристика источников конфликтов в организации (структурные, инновационные, позиционные, конфликты справедливости, соперничество за ресурсы, динамические) , особенности протекания и характеристики.

Тема 8. Инновационные конфликты.

Понятие «инноватика». Классификация нововведений в организации по разным основаниям (тип новшества, механизм осуществления новации, особенности новационного процесса). Инноватика как объект конфликта. Особенности протекания организационных конфликтов в условиях нововведений.

Тема 9. Роль руководителя в управлении конфликтами.

Руководитель как субъект конфликта. Корпоративная культура и управленческая этика. Морально-психологический климат коллектива и конфликты. Роль руководителя как посредника

и медиатора в коллективных спорах. Личный пример руководителя в преодолении конфликтов и стрессов.

Содержание практических занятий по дисциплине.

Тема 1. Конфликт как объект научного анализа

1. Истоки общественного и научного интереса к конфликту.
2. Уровни исследования конфликта.
3. Основные парадигмы исследования конфликта в западной социологической мысли: социал-дарвинизм, марксизм, функционализм.
4. Современные концепции конфликта.
5. Психоаналитический подход к конфликту (З.Фрейд, К.Хорни, Э. Фромм)
6. Этологический подход к конфликту (К. Лоренц)
7. Теория групповой динамики (К.Левин)
8. Социометрический подход к конфликту (Дж.Морено)
9. Теория трансактного анализа конфликта (Э.Берн)
10. Теоретико-игровой подход к конфликту(М.Дойч)
11. Теория и практика переговорного процесса (Р.Фишер, У.Юри)
12. Основные направления исследования конфликтов в политологии: теории политических групп, теории политической стабильности, этнополитические теории.

Тема 2. Конфликт и конфликтная ситуация

1. Основные содержательные различия в определении конфликта.
2. Типология социальных конфликтов и формы их проявления в обществе.
3. 3.социальная напряженность и ее связь с социальными конфликтами.
4. Понятие «ложного конфликта» и его проявления на ментальном и поведенческом уровне.
5. Основные различия конфликта и конфликтной ситуации.
6. Характеристика основных этапов конфликтной ситуации
7. Понятие «образ конфликтной ситуации».
8. Понятие и сущность экспертизы конфликтной ситуации.
9. Характеристика основных факторов, влияющих на формирование образа

Тема 3. Причины возникновения конфликтов в обществе

1. Конфликт и кризис : общее и особенное
2. Теории классовой борьбы К.Маркса и Р.Дарендорфа о причинах конфликтов
3. Причины конфликтов в социологической концепции М.Вебера
4. Основные причины революций
5. Обоснование сложности конфликтов , вызванных социальным неравенством.
6. Объектно-субъектный характер причин конфликта.
7. Понятие сложносоставного конфликта.
8. Роль социально-психологических факторов в возникновении конфликтов.
9. Значение личностного фактора в возникновении и протекании конфликта.
10. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.

Тема 4. Стили и стратегии поведения в конфликте

1. Основные стили поведения в конфликте и их характеристика.
2. Роль культуры в развитии конфликта. Понятие честная игра.
3. Основные иллюзии конфликтантов как стимулы конфликта.

4. Характеристика основные стратегий поведения людей в конфликтах.
5. Факторы, определяющие выбор стратегии поведения в конфликте.
6. Конфликтное и неконфликтное поведение: основные характеристики и различия.
7. Конструктивное и деструктивное поведение в конфликте: признаки и отличия.

Тема 5. Функции конфликтов в обществе

1. Основные функции конфликта.
2. Основные критерии различения конструктивных и деструктивных конфликтов.
3. Конструктивный конфликт и его характеристики.
4. Деструктивный конфликт и его характеристики.
5. Конфликт как форма социального взаимодействия.
6. Обоснование двойственного характера функций конфликта.
7. Реалистические и нереалистические конфликты: общее и особенное.
8. Содержательная характеристика группосозидающей функции конфликта.
9. Конфликт как форма социализации личности.
10. Новации и их влияние на возникновение и протекание конфликтов.

Тема 6. Методы и способы профилактики конфликтов

1. Основные цели и задачи профилактики конфликтов.
2. Методы и способы профилактики конфликта.
3. Роль управленческих решений в профилактике конфликтов.
4. Раскрыть значение социологической информации в профилактике конфликта.
5. Сущность и назначение прогнозирования конфликта.
6. Понятие «управление конфликтом».
7. Понятия «конфликтологическая культура» и «конфликтологическая компетентность»: основные отличия.
8. Условия предупреждения деструктивных конфликтов.
9. Роль социальных технологий в предупреждении конфликтов.
10. Согласование интересов как технология предупреждения деструктивных конфликтов.

Тема 7. Классификация конфликтов в организации

1. Общая характеристика организационных конфликтов
2. Межличностные конфликты в организации: особенности протекания и характеристика.
3. Межгрупповые конфликты в организации: особенности протекания и характеристика.
4. Особенности протекания и регулирования конфликтов между личностью и группой.
5. Особенности протекания и регулирования конфликтов по справедливости
6. Вертикальные конфликты: особенности протекания и характеристика.
7. Динамические конфликты особенности протекания и характеристика.
8. Соперничество за ресурсы как тип горизонтального конфликта.

Тема 8. Инновационные конфликты.

1. Понятие «инноватика».
2. Классификация нововведений в организации по разным основаниям (тип новшества, механизм осуществления новации, особенности новационного процесса).
3. Инноватика как объект конфликта.
4. Особенности протекания организационных конфликтов в условиях нововведений.
5. Конструктивные и деструктивные последствия нововведений в организациях

Тема 9. Роль руководителя в управлении конфликтами.

1. Руководитель как субъект конфликта.

2. Корпоративная культура и управленческая этика.
3. Морально-психологический климат коллектива и конфликты.
4. Роль руководителя как посредника и медиатора в коллективных спорах.
5. Личный пример руководителя в преодолении конфликтов и стрессов.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.

5.1. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ (рейтинг-контроль 1, рейтинг-контроль 2, рейтинг-контроль 3)

Рейтинг-контроль № 1.

Вариант А.

1. Никколо Макиавели уменьшение негативной роли конфликта связывал:

1. С позицией знати
2. С государством
3. С волей участников конфликта

2. Согласно теории конфликта Льюиса Козера главное отличие открытых (плюралистических) обществ от обществ закрытых (ригидных) заключается в том, что

1. В них много разных конфликтов
2. В них много институтов по их регулированию
3. Ральф Дарендорф полагал, что начиная с середины 20-го столетия

1. Классовые конфликты все более набирают свою силу
2. Классовые конфликты все более утрачивают свою силу

4. Свой взгляд на конфликт как форму социального взаимодействия Т.Гоббс развил в работе под названием:

1. «Исследование о природе и причинах богатства народов»
2. «Структура социального действия»
3. «Левиафан»

5. Социальная напряженность при определенных условиях может привести к конфликту

1. Да
2. Нет

6. Функциям конфликтам в обществе посвятил целый труд

1. Р. Дарендорф
2. Л. Козер
3. К. Боулдинг

7. Уровень напряженности в конфликте можно всегда измерить

1. Да
2. Нет

3. Не всегда

8. К основным факторам, позволяющим сформировать образ конфликтной ситуации можно отнести

1. Когнитивный
2. Аксиологический
3. Аффективный
4. Информационный
5. Компетентностный
6. Ситуационный

Вариант Б.

1. Томас Гоббс видел источник конфликта

1. В природе человека
2. В недостатках организации общества

2. Если исходить из психологической сущности конфликта, то его следует рассматривать

1. Как личностный конфликт
2. Как тип трудной ситуации
3. Как экстремальную ситуацию

3. Согласно теории конфликта Льюиса Козера главное отличие открытых (плюралистических) обществ от обществ закрытых (ригидных) заключается в том, что

1. В них много разных конфликтов
2. В них много институтов по их регулированию

4. Свой взгляд на конфликт как форму социального взаимодействия Адам Смит развил в работе под названием:

1. «Исследование о природе и причинах богатства народов»
2. «Структура социального действия»
3. «Левиафан»

5. Первая стадия конфликта называется инцидент

1. Да
2. Нет

6. Напряженность в конфликте совпадает со следующими его стадиями

1. Созревание и инцидент
2. Зарождение и созревание
3. Созревание и собственно конфликт

7. В случае нахождения напряженности в латентном состоянии, можно прогнозировать

1. Последующее нарастание напряженности
2. Последующее снижение напряженности

8. Если коэффициент напряженности находится в интервале от 0,501 до 0,625, то можно утверждать, что напряженность находится в стадии

1. Стресса
2. Фрустрации
3. Латентной
4. Экспектации
5. Консумации

Рейтинг-контроль № 2.

Вариант А.

- 1. Авторство концепции группообразующей функции конфликта принадлежит**
 1. Л.Козеру
 2. К.Марксу
 3. Г.Зиммелю
- 2. Если разрешение конфликта ведет к прекращению отношений между участниками конфликта, то речь идет о**
 1. Деструктивном конфликте
 2. Конструктивном конфликте
- 2. Если конфликт служит средством достижения определенного результата, то речь идет о**
 1. Реалистичном конфликте
 2. Нереалистичном конфликте
- 3. Социальные конфликты в обществе объяснял наличием классового противостояния**
 - 1.Р. Дарендорф
 2. М. Вебер
 3. К. Лоренц
- 4. Социальные конфликты в обществе объяснял наличием агрессии как «воинствующего энтузиазма» людей**
 - 1.Р. Дарендорф
 2. М. Вебер
 3. К. Лоренц
- 6. Полагал, что конфликты, вызываемые противостоянием конечных ценностей, не могут быть устранены никакой аргументацией или разъяснением позиций**
 - 1.Р. Дарендорф
 2. М. Вебер
 3. К. Лоренц
- 7. Конфликтоустойчивость личности следует рассматривать**
 1. Как способность личности к сознательному контролю над своим поведением и психическим состоянием
 - 2.Как способность личности оптимально организовывать свое поведение и бесконфликтно решать проблемы в отношениях с другими людьми
 - 3.Как устойчивость функционирования познавательных процессов личности в конфликтной ситуации
- 8.Оптимальной поведенческой стратегией в конфликте является**
 - 1.Соперничество
 2. Компромисс
 - 3.Избегание
 4. Сотрудничество
 5. Приспособление
 6. Все определяет соответствие поведенческой стратегии условиям возникновения и развития конфликта

Вариант Б.

- 1. Существование конструктивных и деструктивных конфликтов вызвано**
 1. Субъектно-объектной природой конфликта
 2. Двойственной природой конфликта

2. Если разрешение конфликта ведет к развитию отношений между участниками конфликта, то речь идет о

1. Деструктивном конфликте
2. Конструктивном конфликте

3. Если конфликт служит средством снятия напряжения, то речь идет о

1. Реалистичном конфликте
2. Нереалистичном конфликте

4. Социальные конфликты в обществе объяснял наличием противостояния статусных групп

1. Т. Парсонс
2. М. Вебер
3. Г. Зиммель

5. К основным типам конфликтогенов относят

1. стремление к самосохранению
2. агрессию
3. стремление к превосходству
4. эгоизм
5. нарушение норм и правил

6. Рассматривал конфликт в качестве аномального явления, дезорганизирующее жизнь общества

1. Т. Парсонс
2. М. Вебер
3. К. Лоренц

7. Границы зоны разногласий в конфликте :

1. Могут расширяться
2. Могут сужаться
3. Остаются неизменными

8. Если человек утверждает, что он всегда в конфликте занимает такую позицию, чтобы вместе с другими заинтересованным лицом они смогли добиться успеха, то, следовательно, он придерживается стратегии

1. Соперничества
2. Компромисса
3. Избегания
4. Сотрудничества
5. Приспособления

Рейтинг-контроль № 3

Вариант А.

1. Медиация – это

1. Форма принуждения и подчинения слабой стороны конфликта более сильной стороне
2. Это особый вид переговорного процесса
3. Это прекращение взаимодействия конфликтующих сторон

2. В организациях все конфликты можно разбить на два типа

1. Формальные и неформальные
2. Вертикальные и горизонтальные

3. Если руководитель пытается навязать подчиненному такое ролевое поведение, которое расходится с качествами, ценностями и установками подчиненного, то речь идет о

1. Межролевым конфликте
2. Внутриволевым конфликте
3. Личностно-ролевым конфликте

4. Совместная деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противостояния и решения проблемы, приведшей к конфликту, называется

1. Разрешением конфликта
2. Урегулированием конфликта
3. Затуханием конфликта
4. Устранением конфликта

5. Реализация этого принципа предполагает в процессе изучения конфликта учет всех условий, в которых он развивается

1. Принцип объективности
2. Принцип эволюционизма
3. Конкретно-исторический принцип
4. Принцип единства теории и практики

6. Сбор информации с выявлением особенностей формируемых образов конфликтной ситуации и основных факторов, влияющих на его формирование, предполагает проведение социологического опроса

1. Да
2. Нет

7. В случае протекания конфликта в конструктивной форме он может иметь позитивные последствия для организации

1. Да
2. Нет
3. Не всегда

8. Использование манипуляции в конфликте дает положительный эффект

1. Да
2. Нет
3. Не всегда

Вариант Б.

1. Цель профилактики конфликта

1. Создание таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые бы минимизировали вероятность возникновения конфликта или его деструктивного протекания
2. Овладение сторонами конфликта базовыми знаниями в области конфликтологии и умение их использовать на практике

2. Дистанцирование как одна из форм решения трудового конфликта означает

1. Исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, кадровые замены.
2. Умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению.

3. Урегулирование конфликта отличается от разрешения конфликта тем, что в урегулировании конфликта принимает участие третья сторона

1. Да
2. Нет

4. Такое воздействие на конфликт, в результате которого ликвидируются основные структурные элементы конфликта, называется

1. Разрешением конфликта
2. Урегулированием конфликта
3. Затуханием конфликта
4. Устранением конфликта

5. Реализация этого принципа предполагает в процессе изучения конфликта учитывать динамику и закономерности развития конфликта

1. Принцип объективности
2. Принцип эволюционизма
3. Конкретно-исторический принцип
4. Принцип единства теории и практики

6. Анализ конфликта и конфликтной ситуации невозможен без междисциплинарного подхода

1. Да
2. Нет

7. При внедрении инноваций в организациях могут возникнуть дисфункциональные последствия конфликта в организации

1. Да
2. Нет
3. Не всегда

8. Когда одна из конфликтующих сторон преднамеренно искажает информацию, или вводит в заблуждение оппонента, то речь идет о

1. Обмане
2. Манипуляции
3. Тактике «айкидо»

5.2.ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ЗАЧЕТ)

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Конфликт как объект научного анализа. Междисциплинарный подход в изучении конфликтов.
2. Уровни исследования конфликта.
3. Основные парадигмы исследования конфликта в функционализме на примере конфликтологических идей Дж. Рекса и Т. Парсонса.
4. Особенности психологического анализа конфликта.
5. Типология социальных конфликтов и формы их проявления в обществе.
6. Социальная напряженность и ее связь с социальными конфликтами. Методика социологического измерения социальной напряженности.

7. Основные различия конфликта и конфликтной ситуации. Характеристика основных этапов конфликтной ситуации.
8. Понятие «образ конфликтной ситуации». Характеристика основных факторов, влияющих на формирование образа конфликтной ситуации.
9. Понятие и сущность экспертизы конфликтной ситуации.
10. Основные функции конфликта. Обоснование двойственного характера функций конфликта.
11. Конструктивный конфликт и его характеристики.
12. Деструктивный конфликт и его характеристики.
13. Новации и их влияние на возникновение и протекание конфликтов. Особенности управления конфликтом в условиях нововведений в организации.
14. Конфликт и кризис: общее и особенное.
15. Причины конфликтов в социологической концепции М.Вебера.
16. Обоснование сложности конфликтов, вызванных социальным неравенством.
17. Социология конфликта Л. Козера.
18. Причины конфликтов в социологической концепции Р. Дарендорфа.
19. Объективно- субъектный характер причин конфликтов.
20. Понятие сложносоставного конфликта и его характеристика.
21. Роль социально-психологических факторов в возникновении конфликтов.
22. Значение личностного фактора в возникновении и протекании конфликта.
23. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.
24. Характер влияния уровня притязаний субъекта на возникновение и протекание конфликта.
25. Характеристика основных стилей поведения в конфликте и факторы их определяющие.
26. Анализ стратегий поведения в конфликте с точки зрения конструктивности и деструктивности.
27. Конфликт и манипуляция. Идентификация манипулятивных техник в переговорном процессе.
28. Культурные, гендерные и возрастные различия поведения в конфликтной ситуации.
29. Основные критерии завершения конфликта.
30. Урегулирование как форма завершения конфликта. Характеристики плана действий по урегулированию конфликта.
31. Основные этапы, стратегии и функции переговорного процесса в конфликте.
32. Основные задачи и цели профилактики конфликта. Ее содержательная суть.
33. Методы и способы профилактики конфликта.
34. Значение социологической информации в профилактике конфликта.
35. Прогнозирование конфликта: содержание и характеристики.
36. Понятия «конфликтологическая культура» и «конфликтологическая компетентность»: общее и особенное.
37. Роль социальных технологий в предупреждении деструктивных конфликтов.
38. Специфика и типология конфликтов в организации.
39. Основные методологические принципы исследования конфликта.
40. Роль руководителя в управлении конфликтами.

5.3.САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Виды самостоятельной работы:

- проработка лекционного материала
- подготовка ответов на вопросы, вынесенные на практические занятия (<http://znanium.com/catalog/product/1028499>)
- подготовка тематических сообщений и докладов
- написание тематических рефератов по выбранным обучающимися темам (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415117>)
- освоение методик проведения деловых игр и имитационного моделирования конкретных ситуаций и др (<http://www.socis.isras.ru>)
- подготовка к прохождению рейтинг- контроля (рейтинг-контроль №№ 1,2,3)
- закрепление пройденного учебного курса проработкой вопросов, вынесенных на зачет.

Контроль за выполнением самостоятельной работы обучающихся осуществляется на практических занятиях (недели 4 семестра №№ 1 -18) и рейтинг-контроле (недели 4 семестра №№ 4, 12, 17).

Примерные темы рефератов.

1. Значение работы Л. Козера «Функции социального конфликта».
2. Социальная напряженность и ее связь с социальными конфликтами
3. Л. Козер о функциях социального конфликта.
4. Инновации как источник конфликтов.
5. Взаимовлияние конфликтных ситуаций и экономического кризиса в современном обществе.
6. Понятие агрессии и ее роль в возникновении конфликта.
7. Социальное неравенство и его роль в возникновении конфликтов в современной России.
8. Значение эффективных управленческих решений в качестве условия профилактики деструктивных конфликтов.
9. Роль социальных технологий предупреждения деструктивных конфликтов.
10. Особенности исследования организационных конфликтов.
11. Теория и практика разрешения трудовых конфликтов в современной России.
12. Роль инновационного конфликта в развитии организации.
13. Управление персоналом и конфликт.
14. Переговоры: стратегии, модели и техники.
15. Социальный диалог, партнерство и соперничество.
16. Конфликты и способы их регулирования в разных сферах
17. Конфликты в организациях.
18. Социальные конфликты в сфере труда и распределения социальных благ.
19. Группа и конфликт.
20. Социальная напряженность и динамика конфликта.
21. Анализ поведенческих стратегий в конфликте.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ
		Наличие в электронном каталоге ЭБС
Основная литература*		
1. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты: учебник для студентов вузов / Т.Н. Кильмашкина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. — 287 с. - ISBN 978-5-238- 01542-2.	2017	http://znanium.com/catalog/product/1028499
2. Конфликтология : учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 301 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	2018	http://znanium.com/catalog/product/968843
Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» / К.В. Решетникова. - М. : ЮНИТИ- ДАНА, 2017. - 175 с. - ISBN 978-5- 238-02393-9.	2017	http://znanium.com/catalog/product/1028652
Дополнительная литература		
1. Зеленков, М. Ю. Конфликтология [Электронный ресурс] : Учебник / М. Ю. Зеленков. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К ^о », 2013. - 324 с. - ISBN 978-5-394-01918-0.	2013	http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415117
2. Философия конфликта: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по гуманитарно- социальным специальностям / Краянский А.Ю. - М.:ЮНИТИ- ДАНА, 2015. - 55 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-02433-2	2015	http://znanium.com/catalog/product/884545
3. Социология: Учебник / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 624 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-	2013	http://znanium.com/catalog/product/390404

6.2. Периодические издания

1. Социологические исследования – <http://www.socis.isras.ru>
2. Социологический журнал - <http://www.isras.ru>
3. Журнал социологии и социальной антропологии – <http://www.soc.pu.ru/jssa>

6.3. Интернет-ресурсы

Социологическое обозрение – <http://www.sociologica.net/Journal>

Вестник общественного мнения – <http://levada.ru/zhurnal>

Регион: экономика и социология – <http://region.socionet.ru>

Политические исследования – <http://www.politstudies.ru>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудитории 315а-3

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения: Word, Excel, Power Point.

Рабочую программу составил доцент Орлик Е.Н. Е.Н. Орлик

Рецензент: генеральный директор ООО Исследовательская компания «Среднерусский консалтинговый центр», к.ф.н., доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин РАНХиГС (Владимирский филиал) Петросян Д.И. Д.И. Петросян

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социологии

Протокол № 9 от 19.04.22 года.

Заведующий кафедрой: Баранова Л.М. Л.М. Баранова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 39.03.01 «Социология»

Протокол № 3 от 21.04.22 года.

Председатель комиссии: Баранова Л.М., зав. кафедрой Л.М. Баранова

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

В рабочую программы дисциплины «КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ»

Образовательной программы направления подготовки 39.03.01. Социология

Направленность (профиль) подготовки Социология

Уровень высшего образования Бакалавриат

Номер изменения	Внесены изменения в части/разделы рабочей программы	Исполнитель ФИО	Основание (номер и дата протокола заседания кафедры)
1			
2			

Заведующий кафедрой _____ / _____

Подпись

ФИО