

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)

Институт экономики и менеджмента



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института ИЭиМ

Захаров П.Н.

август 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Конфликтология

направление подготовки / специальность

38.03.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) подготовки

Управление персоналом организации

(направленность (профиль) подготовки))

г. Владимир

2021

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «**Конфликтология**» является формирование системных знаний о социальных конфликтах, знакомство с современными технологиями прогнозирования, предупреждения и преодоления конфликтов, развитие навыков разрешения конфликтных ситуаций в деловых отношениях.

Задачи:

- изучение различных методологических подходов к конфликтам;
- формирование целостных представлений об общих и специфических причинах возникновения конфликтов;
- освоение теоретико-методологической базы конфликтологии;
- формирование знаний и навыков в области конфликтологии;
- формирование представления об основных причинах и последствиях конфликтов;
- формирование навыков по вопросам разрешения конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Конфликтология» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

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 <i>(код, содержание индикатора)</i>	Результаты обучения по дисциплине	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает различные приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия	Знает: - различные приемы и способы социализации личности; Умеет: - использовать приемы и способы социального взаимодействия;	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание
	УК-3.2. Умеет строить отношения с окружающими людьми, с коллегами	Знает - основные положения необходимые для работы в команде; Умеет - строить отношения с окружающими людьми, с коллегами;	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание
	УК-3.3. Владеет практическим опытом участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия	Умеет: - распределять роли в условиях командного взаимодействия; Владеет: - практическим опытом участия в командной работе	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание
ПК-3. Способен проводить оценку и	ПК-3.1. Знает средства и методы проведения оценки и аттестации персонала	Знает: - инструменты оценки соискателей; Умеет:	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание

аттестацию персонала.		- осуществлять профессиональную и личностную оценку.	
	ПК-3.2. Умеет систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала	Умеет: - применять средства и методы проведения оценки и аттестации персонала.	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание
	ПК-3.3. Владеет методами профессиональной и личностной оценки кандидатов на вакантную должность в организацию	Знает: - способы и методы систематизации и анализа; Умеет: - анализировать и использовать результаты оценки персонала.	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание
ПК-4. Способен организовывать и проводить адаптацию, обучение, планирование карьеры и иные мероприятия по развитию персонала.	ПК-4.1. Знает требования и критерии мероприятий, направленных на обучение персонала	Умеет: - проводить адаптационные мероприятия.	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание
	ПК-4.2. Умеет выстраивать траекторию собственной карьеры, а также планирует и реализует мероприятия по развитию карьеры сотрудников организации, создавать благоприятную социально-психологическую обстановку в коллективе и управляет разрешением конфликтных ситуаций	Знает: - требования необходимые для проведения обучения персонала; Владеет: - навыками формирования требований к мероприятиям по обучению персонала.	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание
	ПК-4.3. Владеет методами организации и проведения адаптационных мероприятий, а также навыками планирования мероприятий по развитию персонала, в соответствии с кадровой политикой организации	Умеет: - управлять разрешением конфликтных ситуаций; Владеет: - способностью выстраивать благоприятную социально-психологическую обстановку в коллективе.	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов

Тематический план форма обучения – очно-заочная

№ 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	Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Конфликтология». Основы теории конфликта. Структура и динамика конфликта. Поведение личности в конфликте	5		3	1		1	12	
2	Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организации	5		3	2		2	12	Рейтинг-контроль №1
3	Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов. Применение коммуникативных технологий в конфликтах	5		3	2		2	12	
4	Методы профилактики и коррекции стресса	5		3	2		2	12	Рейтинг-контроль №2
5	Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны. Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов	5		3	1		1	12	
6	Организационный механизм управления конфликтами и стрессами	5		3	1		1	12	Рейтинг-контроль №3
Всего за <u> 5 </u> семестр:		5		18	9		9	72	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		5		18	9		9	72	Зачет

**Тематический план
форма обучения – очно-заочная (ускоренная форма)**

№ 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	Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Конфликтология». Основы теории конфликта. Структура и динамика конфликта. Поведение личности в конфликте	3		1	1		1	15	
2	Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организации	3		1			1	16	Рейтинг-контроль №1
3	Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов. Применение коммуникативных технологий в конфликтах	3		1	1			15	
4	Методы профилактики и коррекции стресса	3		1			1	16	Рейтинг-контроль №2
5	Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны. Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов	3		1	1			16	
6	Организационный механизм управления конфликтами и стрессами	3		1	1		1	16	Рейтинг-контроль №3
Всего за __3__ семестр:		3		6	4		4	94	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		3		6	4		4	94	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Конфликтология». Основы теории конфликта. Структура и динамика конфликта. Поведение личности в конфликте

Объект и предмет дисциплины «Конфликтология». Задачи и содержание дисциплины «Конфликтология». Понятие и свойства конфликта. Позитивные функции конфликтов. Негативные функции конфликтов. Типология конфликтов. Методы изучения конфликтов. Карта конфликта и порядок ее составления. Понятие и основные виды конфликтогенов. Приемы регулирования эмоционального напряжения в конфликте. Типы трудных личностей. Сущность и факторы формирования конфликтных личностей. Типология конфликтных личностей. Методы диагностики конфликтности личности. Правила общения с конфликтными личностями.

Тема 2. Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организации

Основные формулы развития конфликта. Основные причины конфликтов в организациях (межличностных, межгрупповых, внутригрупповых, между руководителем и подчиненными). Методы предупреждения организационных конфликтов.

Тема 3. Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов. Применение коммуникативных технологий в конфликтах

Этапы развития конфликта. Сущность и признаки эскалации конфликта. Механизмы самоподкрепления эскалации в конфликте. Основные формы завершения конфликта. Поддержание балансов как метод предупреждения межличностных конфликтов. Четырехшаговый метод улучшения взаимоотношений в конфликте. Понятие «Коммуникация». Виды коммуникаций. Роль и значение коммуникативных навыков в конфликтных ситуациях.

Тема 4. Методы профилактики и коррекции стресса

Причины и особенности внутриличностных конфликтов. Функции внутриличностных конфликтов. Условия предотвращения внутриличностных конфликтов. Психологические механизмы защиты личности в конфликте.

Тема 5. Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны. Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов

Предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликта. Формы участия третьей стороны в разрешении конфликта. Условия эффективного участия третьей стороны в разрешении конфликта. Факторы, определяющие выбор стратегии поведения в конфликте. Стратегии поведения в конфликте (сущность, преимущества и недостатки). Методы реализации стратегии сотрудничества. Приемы урегулирования конфликтов.

Тема 6. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами

Составляющие механизма управления конфликтами и стрессами. Внешние и внутренние механизмы управления конфликтами и стрессами.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1 Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Конфликтология». Основы теории конфликта. Структура и динамика конфликта. Поведение личности в конфликте

Задачи и содержание дисциплины «Конфликтология».

Методы изучения конфликтов. Карта конфликта и порядок ее составления.

Типы трудных личностей.

Методы диагностики конфликтности личности.

Тема 2 Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организации

Основные причины конфликтов в организациях (межличностных, межгрупповых, внутригрупповых, между руководителем и подчиненными).

Методы предупреждения организационных конфликтов.

Тема 3 Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов.

Применение коммуникативных технологий в конфликтах

Четырехшаговый метод улучшения взаимоотношений в конфликте.

Роль и значение коммуникативных навыков в конфликтных ситуациях.

Тема 4 Методы профилактики и коррекции стресса

Условия предотвращения внутриличностных конфликтов.

Психологические механизмы защиты личности в конфликте.

Тема 5 Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны.

Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов

Условия эффективного участия третьей стороны в разрешении конфликта.

Стратегии поведения в конфликте (сущность, преимущества и недостатки).

Приемы урегулирования конфликтов.

Тема 6 Организационный механизм управления конфликтами и стрессами

Внешние и внутренние механизмы управления конфликтами и стрессами.

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

Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине «Конфликтология»

Тема 1. Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Конфликтология». Основы теории конфликта. Структура и динамика конфликта. Поведение личности в конфликте

1. Объект и предмет дисциплины «Конфликтология».
2. Задачи и содержание дисциплины «Конфликтология».
3. Понятие и свойства конфликта.
4. Позитивные функции конфликтов. Негативные функции конфликтов.
5. Типология конфликтов. Методы изучения конфликтов.
6. Карта конфликта и порядок ее составления.
7. Понятие и основные виды конфликтогенов.
8. Приемы регулирования эмоционального напряжения в конфликте.
9. Типы трудных личностей.
10. Сущность и факторы формирования конфликтных личностей.
11. Типология конфликтных личностей.
12. Методы диагностики конфликтности личности.
13. Правила общения с конфликтными личностями.

Тема 2. Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организации

1. Основные формулы развития конфликта.
2. Основные причины конфликтов в организациях (межличностных, межгрупповых, внутригрупповых, между руководителем и подчиненными).
3. Методы предупреждения организационных конфликтов.

Тема 3. Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов. Применение коммуникативных технологий в конфликтах

1. Этапы развития конфликта. Сущность и признаки эскалации конфликта.
2. Механизмы самоподкрепления эскалации в конфликте.
3. Основные формы завершения конфликта.
4. Поддержания балансов как метод предупреждения межличностных конфликтов.
5. Четырехшаговый метод улучшения взаимоотношений в конфликте.
6. Понятие «Коммуникация».
7. Виды коммуникаций.
8. Роль и значение коммуникативных навыков в конфликтных ситуациях.

Тема 4. Методы профилактики и коррекции стресса

1. Причины и особенности внутриличностных конфликтов.
2. Функции внутриличностных конфликтов.
3. Условия предотвращения внутриличностных конфликтов.
4. Психологические механизмы защиты личности в конфликте.

Тема 5. Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны.

Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов

1. Предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликта.
2. Формы участия третьей стороны в разрешении конфликта.
3. Условия эффективного участия третьей стороны в разрешении конфликта.
4. Факторы, определяющие выбор стратегии поведения в конфликте.
5. Стратегии поведения в конфликте (сущность, преимущества и недостатки).
6. Методы реализации стратегии сотрудничества. Приемы урегулирования конфликтов.

Тема 6. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами

1. Составляющие механизма управления конфликтами и стрессами.
2. Внешние и внутренние механизмы управления конфликтами и стрессами.

Примеры тестовых заданий по дисциплине «Конфликтология», используемых при текущем контроле Рейтинг-контроль №1

Практическая ситуация № 1

Фирмы «Универсал» и «Экое» решили заключить договор о взаимных поставках продукции. Подготовкой необходимых документов на фирме «Универсал» должна была заниматься сотрудница отдела поставок Торонова А.В. В день оформления документов на поставки у Тороновой так сложились семейные обстоятельства, что она вынуждена была отлучиться с рабочего места. В частном порядке она попросила подготовить необходимые документы (данные о сроках, стоимости, условиях поставки) менее опытную сотрудницу Демину В.В., которой все подробно объяснила. Демина недавно работает в организации и при составлении документов допустила несколько ошибок, в результате чего фирма «Экое» получила неправильно составленные документы. На фирме «Экое» ошибки обнаружили, на уточнение данных у них ушло несколько дней, что привело к определенным экономическим потерям, которые они захотели компенсировать за счет фирмы «Универсал».

При выяснении обстоятельств допущения ошибок на фирме «Универсал» обе сотрудницы—Демина и Торонова — отрицали свою причастность к составлению документов. Торонова призналась руководству, что она вынуждена была уйти с работы и попросила все сделать Демину. Демина же, в свою очередь, заявила, что в силу своих должностных обязанностей она не должна была заниматься выполнением подобной работы и не занималась ею. После разбора случившегося отношения между двумя сотрудницами стали натянутыми, они не контактировали между собой, что отрицательно стало сказываться на нормальной работе всего отдела поставок фирмы «Универсал».

Вопросы по ситуации:

1. В чем состоят позитивные функции данного конфликта для Тороновой, для Деминой?
2. Какова причина данного конфликта?

3. Что можно сделать для предупреждения подобных конфликтов на фирме «Универсал»?

Рейтинг-контроль №2

Практическая ситуация №1

Экономический отдел акционерного общества состоит из 9 человек и только женщин.

Руководителем подразделения является Спиридонова И.Г. — женщина среднего (предпенсионного) возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями.

В отдел не так давно (около года) поступил на работу новый сотрудник — Григорьева Н.Н. — молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает экономический институт.

Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников отдела и, в первую очередь, начальника, у которой есть дочь такого же возраста.

Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г. стала постоянно придираться к Григорьевой Н.Н., стараясь унижить ее как личность, не давала спокойно работать. Для Григорьевой встал вопрос: что делать и не перейти ли на работу в другое подразделение?

Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию.

По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточно властный человек, давно находится на руководящей должности.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшегося положения?
2. На чем была основана власть Спиридоновой в отделе?
3. Что можно посоветовать Григорьевой, чтобы она не увольнялась из отдела?
4. Кто может решить эту ситуацию?

Рейтинг-контроль №3

Практическая ситуация №1

В отделе по разработке компьютерных программ крупной компании «Логика» работает 30 сотрудников. Коллектив сложился достаточно сплоченный и дружный. Начальник отдела Иванчук В.Л. проявил себя умелым руководителем, пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников.

В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванчука В.Л. на другую, более высокую должность в «Логике».

В коллективе отдела есть неформальный лидер — Петрович И.И., которого многие сотрудники, в том числе и бывший руководитель отдела, пророчат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют претендовать на руководящее место.

Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем отдела назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в данной компании.

Вначале сотрудники отдела находились в состоянии удивления, поскольку никто не ожидал такого поворота событий и на этой должности уже видели одного «из своих». Постепенно состояние удивления меняется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник Сеницын И.Е. — специалист высокого класса, но в связи с тем, что в данной организации ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела просто не владеет.

С его появлением в коллективе возникает конфликтная ситуация. Многие сотрудники недовольны его назначением, а некоторые не хотят видеть «варяга» своим руководителем.

На одном из совещаний в отделе между Сеницыным И.Е. и Петровичем И.И. возник спор по вопросу качества выполняемой работы. Петрович И.И. настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это Сеницын И.Е. ответил в том смысле, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист.

После такого совещания Петрович И.И. счел себя оскорбленным, обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. За ним еще 7 человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшейся ситуации?
2. Какие задачи решало руководство организации при назначении руководителя отдела со стороны?
3. В чем может состоять управление конфликтом?
4. Каковы позитивные функции данного конфликта и для кого?
 1. 5. В чем будут состоять затраты ресурсов (времени, средств) при решении данной ситуации?

5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Конфликтология»

1. Межличностные конфликты в организации.
2. Групповые конфликты как объект управления.
3. Социально-трудовые конфликты.
4. Сотрудничество - способ предупреждения конфликтов.
5. Переговоры как оптимальный способ регулирования конфликтов.
6. Разрешение межкорпоративных конфликтов.
7. Объективные и субъективные причины возникновения межэтнических конфликтов.
8. Конфликт как средство инновации.
9. Особенности личности как причины конфликтов.
10. Роль PR- менеджера в разрешении конфликтов в организации.
11. Объективные и субъективные причины конфликтов в группах и организациях.
12. Влияние социальной стратификации на возникновение конфликтов в социально-трудовой сфере.
13. Особенности развития социально-трудовых конфликтов в современной России.
14. Роль типологических особенностей личности руководителя в управлении конфликтными взаимодействиями.
15. Значимость сплоченной «команды» в предотвращении внутригрупповых конфликтов.
16. Прогнозирование и диагностика конфликтов в управленческой деятельности.
17. Посредничество в управлении конфликтами.
18. Методы управления и профилактики конфликтов в организации.
19. Разрешение коллективных трудовых конфликтов.
20. Забастовка как крайняя форма социально-трудового конфликта.
21. Организация управления конфликтами и стрессами в организации.
22. Информационные войны.
23. Психологические войны.
24. Маркетинговые войны.
25. Специалист по связям с общественностью в информационном конфликте.

5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

Задание по теме 1

Составить сравнительную характеристику типов личности.

Подготовить презентацию на тему: «Основоположники конфликтологии».

Задание по теме 2

Сгруппировать и представить схему основных причин конфликтов.

Задание по теме 3

Подготовить презентацию на тему; «Этапы развития конфликта».

Задание по теме 4

Провести социологический опрос на тему: «Конфликтный ли вы человек?» (в качестве респондентов должны выступать студенты).

Задание по теме 5

Подготовить методику проведения беседы по урегулированию конфликтов.

Задание по теме 6

Подготовить презентацию на тему; «Внешние и внутренние механизмы управления конфликтами и стрессами».

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	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература*			
1. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф. И. Шаркова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 240 с. - ISBN 978-5-394-02402-3	2015		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512837
2. Конфликтология: Учеб. пособие / Е.А. Земедлина. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2013. - 141 с.: 70x100 1/32. - (ВПО: Бакалавриат). (обложка, карм. формат) ISBN 978-5-369-01082-2	2013		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=368679
3. Конфликтология: Учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Универ. Управл. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2014. - 301 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-005724-8	2014		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405091
Дополнительная литература			
1. Методические указания к лекциям и семинарским занятиям по курсу	2015		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=517925

«Конфликтология» / Т.Н.Васягина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 47 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-103410-1			
2. Егидес, А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-4257-0110-7	2013		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=451312
3. Анатомия трудового конфликта: Практическое пособие / В.А. Москвин. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 150 с.: 60x88 1/16. - (Наука). (обложка) ISBN 978-5-905554-68-1, 500 экз	2015		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469855
4. Зеленков, М. Ю. Конфликтология [Электронный ресурс] : Учебник / М. Ю. Зеленков. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 324 с. - ISBN 978-5-394-01918-0	2013		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415117
5. Конфликтология [Электронный ресурс]: Учебник / Г.И. Козырев. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0416-9, 500 экз	2014		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420956

6.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (корпус 6, ауд. 100)
2. «Проблемы современной экономики» (корпус 6, ауд. 100)
3. «Российский экономический журнал» (корпус 6, ауд. 100)
4. «Экономист» (корпус 6, ауд. 100)
5. «Справочник кадровика» (корпус 6, ауд. 100)

6.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.consultant.ru/> (Консультант Плюс)
2. <http://coach.jofo.ru/250216.html> (Статья «Командообразование»)
3. <https://time-master.ru/organizer/> (Time-master – для тех, кто ценит время)

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины указывается необходимое для обучения лицензионное программное обеспечение, оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, учебные фильмы, тренажеры, карты, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – компьютерные классы, специально оборудованные аудитории и лаборатории и т.д.

Рабочую программу составил к.э.н. Никонорова С.А. С.А. Никонорова
(ФИО, должность, подпись)

Рецензент
(представитель работодателя) М.А. Масленников
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры МНиМР
Протокол № 18 от 30.06.2021 года

Заведующий кафедрой МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. Н.Н. Ползунова
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом»
Протокол № 10 от 01.07.2021 года

Председатель комиссии зав. кафедры МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н.
(ФИО, должность, подпись)