

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Стахановский инженерно-педагогический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин



УТВЕРЖДАЮ:
Директор СИПИ (филиала)
ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»
А.А. Авершин
(подпись)
« 21 » апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И КОНФЛИКТОЛОГИЯ»

По направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по
отраслям)
Профиль: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Психология управления и конфликтология» по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). – 36с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Психология управления и конфликтология» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 124 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 27 февраля 2023 г.)

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. мед. наук, доцент Сергеев С.Н.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин «14» апреля 2023 г., протокол № 10.

Заведующая кафедрой

социально-экономических и педагогических дисциплин Н.В. Карчевская

Переутверждена: « » 20 г., протокол № .

Переутверждена: « » 20 г., протокол № .

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «21» апреля 2023 г., протокол № 3.

Председатель учебно-методической комиссии

СИПИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля» Н.В. Банник

© Сергеев С.Н., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью изучения дисциплины «Психология управления и конфликтология» является формирование научного знания о психологических механизмах возникновения конфликтов в современном обществе, историческое возникновение и становление как относительно самостоятельной теории и прикладного направления в психологии, формирование у студентов конфликтологической компетентности на основе систематизированных знаний в области теории и практики конфликтов, о путях и средствах их урегулирования, переговорном процессе;

Основными задачами изучения дисциплины «Психология управления и конфликтология» является: обеспечить усвоение студентами вопросов психологии личности, исследования и оценки личности, психологии руководства и лидерства, психологии закономерности развития групп и другие; научить студентов применять на практике полученные знания, приемы методы психологического воздействия на работников для создания благотворительной атмосферы их деятельности; повысить уровень управленческой компетенции будущих бакалавров с помощью приобретения ими специальной подготовки в области психологии управления и конфликтологии.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Психология управления и конфликтология» входит в часть, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана подготовки студентов по направлению подготовки 44.03.04. Профессиональное обучение (по отраслям).

Дисциплина реализуется кафедрой социально-экономических и педагогических дисциплин.

Основывается на базе дисциплин «Введение в профессионально-педагогическую деятельность», «Общая психология».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Психология личности и группы».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенций (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата УК-3.3. Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды УК-3.4. Осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия с заданной категорией людей (в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Знать: принципы и методы эффективного социального взаимодействия; основные виды конфликтов и способы их разрешения; Уметь: находить общий язык с коллегами и решать конфликты в команде конструктивным образом; анализировать конфликтные ситуации и предлагать эффективные стратегии их разрешения. Владеть: навыками командной работы, умением руководить и поддерживать участников команды; навыками работы в коллективе, развитыми коммуникативными умениями и умением работать в команде для достижения общей цели
ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК-1.1. Демонстрирует знания нормативно-правовых актов в сфере образования и норм профессиональной этики ОПК-1.2. Строит образовательные отношения в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности ОПК-1.3. Организует образовательную среду в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности ОПК-1.4. Выстраивает образовательный процесс в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности	Знать: нормативные правовые акты в сфере образования и нормы профессиональной этики. Уметь: применять нормы профессиональной этики в рабочей деятельности. Владеть: практическими методами психологии управления для эффективной работы с персоналом.
ПК-1. Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом.	ПК - 1.1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале с учетом требований профессиональных стандартов и характеристик конкретных рабочих мест, обоснованно применять способы и методы привлечения и отбора, найма и адаптации персонала на новом рабочем месте, оценивать их эффективность. ПК - 1.2 Понимает и правильно	Знать: основные принципы и методы психологии управления и конфликтологии. Уметь: разрешать конфликтные ситуации сотрудников и применять методы конфликтологии для улаживания конфликтов. Владеть: навыками планирования работы персонала и его эффективного управления.

	определяет правовые нормы, подлежащие применению при осуществлении приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала ПК-1.3 Применяет современные маркетинговые технологии в сфере управления персоналом ПК-1.4. Понимает категориальный аппарат и инструментарий экономики и социологии труда и способен применять их на практике ПК-1.5 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда. ПК-1.6 Способен на практике использовать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала ПК-1.7 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом организации ПК-1.8 Способен оценить влияние предложенных мероприятий на обеспечение организации персоналом ПК-1.9 Анализирует существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач ПК-1.10 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	
ПК-3. Способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры.	ПК – 3.1 Способен на основе анализа производительности труда и уровня профессиональной квалификации персонала определять краткосрочные и долгосрочные потребности в развитии персонала и построении его профессиональной карьеры, разрабатывать индивидуальные планы карьерного развития персонала, на основе анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации организовать мероприятия по обучению персонала, анализировать успешные корпоративные практики по организации адаптации и стажировке персонала. ПК - 3.2. Понимает и правильно определяет правовые нормы, подлежащие применению при осуществлении обучения и стажировки персонала ПК - 3.3 Способен на основе анализа	Знать: Основные принципы психологии управления и конфликтологии; Методики оценки потребностей персонала и эффективности обучения; Техники управления конфликтами и профилактики негативных ситуаций в коллективе. Уметь: Организовывать и проводить тренинги по обучению и развитию персонала; разрабатывать программы адаптации новых сотрудников и стажировки; применять методы управления конфликтами и решения проблем в коллективе. Владеть: навыками построения профессиональных отношений с сотрудниками на разных уровнях; навыками планирования и проведения мероприятий по

	производительности труда и профессиональной квалификации персонала, структуры, планов и вакансий организации, требований к конкретным рабочим местам разрабатывать и реализовывать карьерограммы каждого работника, мероприятия по служебно-профессиональному развитию и продвижению персонала и оценивать эффективность мероприятий. ПК -3.4 Разрабатывает и реализует кадровую политику организации: планирование потребности в персонале, подбор и расстановку персонала, адаптацию новых работников, работу с резервом, повышение квалификации, мероприятия по оптимизации численности персонала. ПК -3.5 Способен выполнять работу по привлечению, обучению, удержанию и адаптации высококвалифицированных сотрудников в интересах организации.	обучению и развитию персонала; навыками управления конфликтами и применения методик психологии управления в повседневной работе.
ПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-5.1 Понимает цели, задачи и инструменты корпоративной социальной политики ПК-5.2 Способен разрабатывать и реализовывать систему льгот в организации. ПК-5.3 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению социальным развитием персонала организации.	Знать: методы сплочения персонала и эффективности взаимодействия; современные тенденции в корпоративной социальной политике и методы мотивации сотрудников. Уметь: разрабатывать и применять корпоративные социальные программы и меры по мотивации персонала. Владеть: умением анализировать эффективность социальных программ и мер по мотивации сотрудников и вносить коррективы для улучшения результатов

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Объем учебной дисциплины (всего)	3 (108 зач. ед)	-	3 (108 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	72	-	16
Лекции	36	-	8
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	36	-	8
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации	-	-	-

образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i>)			
Самостоятельная работа студента (всего)	36	-	92
Итоговая аттестация	Экзамен	-	Экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение в психологию управления.

Тема 2. Психология личности как объекта управления.

Тема 3. Психологические проблемы лидерства и руководства.

Тема 4. Социально-психологическая структура отношений в организации.

Тема 5. Психология организационного конфликта.

Тема 6. Управление конфликтами: предупреждение, регулирование и разрешение.

Тема 7. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.

Тема 8. Психологический аспект конфликтов.

Тема 9. Методы исследования конфликтов.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Введение в психологию управления	4	-	2
2.	Психология личности как объекта управления	4	-	-
3.	Психологические проблемы лидерства и руководства	4	-	2
4.	Социально-психологическая структура отношений в организации	4	-	-
5.	Психология организационного конфликта	4	-	-
6.	Управление конфликтами: предупреждение, регулирование и разрешение	4	-	2
7.	Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	4	-	-
8.	Психологический аспект конфликтов	4	-	-
9.	Методы исследования конфликтов	4	-	2
Итого:		36	-	8

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Становление конфликтологии как науки	4	-	2
2.	Психологические концепции в изучении конфликта	4	-	-
3.	Теория механизма возникновения конфликтов в трансактном анализе	4	-	2

4.	Внутриличностные конфликты	4	-	2
5.	Межличностные конфликты	4	-	-
6.	Поведение личности в конфликте	4	-	2
7.	Методики исследования конфликтности и конфликтологической компетентности личности	4	-	-
8.	Психологическая коррекция конфликтности личности	4	-	-
9.	Семейные конфликты	4	-	-
Итого:		36	-	8

4.5. Лабораторные работы не предусмотрены учебным планом

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
		-	-	-
Итого:		-	-	-

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Структурное строение конфликтного взаимодействия, отличительные признаки от здорового разрешения противоречий	Реферат	2	-	4
2.	Основные характеристики стадий и функций конфликта	Конспект	1	-	4
3.	Понятие о социальной напряженности и основных методах её регулирования	Конспект	1	-	4
4.	Психологическая напряженность, её роль и значение в конфликте	Конспект	1	-	4
5.	Основные источники конфликтов. Их краткая характеристика	Реферат	2	-	4
6.	Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия	Конспект	1	-	4
7.	Роль конфликтологии в системе высшего образования	Конспект	1	-	4
8.	Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.	Конспект	1	-	4
9.	Эволюция конфликтологических идей в античной философии	Конспект	1	-	4
10.	Современные проблемы развития конфликтологии	Конспект	1	-	3
11.	Проблема внутриличностного конфликта во взглядах З. Фрейда	Конспект	1	-	3
12.	Классификация внутриличностных конфликтов по К. Левину	Конспект	1	-	3

13.	Классификация и причины межгрупповых конфликтов	Реферат	2	-	4
14.	Возможности тестов в определении конфликтности личности	Реферат	2	-	3
15.	Общение как основной элемент в конфликтном взаимодействии	Устный доклад	1	-	3
16.	Характеристика методов изучения конфликта.	Устный доклад	1	-	3
17.	Основные источники конфликтов, их характеристика	Устный доклад	2	-	3
18.	Стратегии реагирования человека на возникновение конфликта	Устный доклад	2	-	3
19.	Модели развития конфликтной ситуации	Устный доклад	2	-	3
20.	Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия	Устный доклад	2	-	3
21.	Модели конструктивного поведения в конфликте	Устный доклад	2	-	3
22.	Профилактика и предупреждение конфликтов	Устный доклад	2	-	3
23.	Техника контроля и управления конфликтной ситуацией	Конспект	2	-	4
24.	Деструктивное поведение в конфликте	Устный доклад	1	-	3
25.	Эмоции и конфликт	Устный доклад	1	-	3
26.	Особенности общения с конфликтными людьми	Устный доклад	1	-	3
27.	Характеристика стадий конфликта	Устный доклад	1	-	3
	Итого:		36	-	92

4.7. Курсовые работы/проекты, индивидуальные задания

Цель индивидуального задания - закрепление теоретических знаний, полученных при изучении учебной дисциплины «Психология управления и конфликтология» и приобретение практических навыков для решения экономических задач.

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
 контрольные работы;
 творческие задания;
 рефераты;
 тесты.

Промежуточная аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного/письменного зачета (включает в себя ответы на теоретические вопросы и ответы на тестовые задания). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Бунтовская Л. Л. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 144 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: <http://www.biblioonline.ru/bcode/453503>

2. Кибанов А. Я. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 301 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/982125>
3. Кильмашкина Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты: [Электронный ресурс] учебник для студентов вузов / Т.Н. Кильмашкина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИДАНА: Закон и право, 2017. — 287 с. — Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1028499>
4. Козырев Г. И. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник / Г.И. Козырев. — Москва: ИД «ФОРУМ»: ИНФРАМ, 2018. — 304 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/942783>
5. Кузьмина Т. В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. В. Кузьмина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 65 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79799.html>
6. Леонов Н. И. Конфликтология: общая и прикладная [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 395 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/bcode/455430>
7. Магомедова П.К. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие: [16+] / П.К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. — Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. — 381 с.: ил. — Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428>
8. Охременко И. В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 154 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/bcode/454086>

б) дополнительная литература:

1. Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514458>
2. Кашапов, М. М. Основы конфликтологии : учебное пособие для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07564-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493040>
3. Никонова, С. Б. Конфликтология духовной сферы : учебное пособие для вузов / С. Б. Никонова, А. М. Сидоров, А. В. Успенская ; под редакцией С. Б. Никоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 318 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10448-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498956>

г) интернет-ресурсы:

1. Министерство науки и высшего образования РФ — <https://minobrnauki.gov.ru/>
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки — <http://obrnadzor.gov.ru/>
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования — <http://fgosvo.ru>
4. Федеральный портал «Российское образование» — <http://www.edu.ru/>
5. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» — <http://window.edu.ru/>
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов — <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» — <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

2. Электронная библиотека ФГБОУ ВО «ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова» «МегаПро» <https://libweb.srspu.ru/MegaProWeb/Web>.
3. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

1. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Психология управления и конфликтология» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

9. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Психология управления и конфликтология»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенций (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения) Дневная форма	Этапы формирования (семестр изучения) Заочная форма
1	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата УК-3.3. Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды УК-3.4. Осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия с заданной категорией людей (в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Тема 1. Введение в психологию управления. Тема 2. Психология личности как объекта управления. Тема 3. Психологические проблемы лидерства и руководства. Тема 4. Социально-психологическая структура отношений в организации. Тема 5. Психология организационного конфликта. Тема 6. Управление конфликтами: предупреждение, регулирование и разрешение.	4	4
2.	ОПК-1.	Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными	ОПК-1.1. Демонстрирует знания нормативно-правовых актов в сфере образования и норм профессиональной этики ОПК-1.2. Строит	Тема 5. Психология организационного конфликта. Тема 6. Управление конфликтами:	4	4

		правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	образовательные отношения в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности ОПК-1.3. Организует образовательную среду в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности ОПК-1.4. Выстраивает образовательный процесс в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности	предупреждение, регулирование и разрешение.		
2.	ПК-1	Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом	ПК - 1.1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале с учетом требований профессиональных стандартов и характеристик конкретных рабочих мест, обоснованно применять способы и методы привлечения и отбора, найма и адаптации персонала на новом рабочем месте, оценивать их эффективность. ПК - 1.2 Понимает и правильно определяет правовые нормы, подлежащие применению при осуществлении приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала ПК-1.3 Применяет современные маркетинговые технологии в сфере управления персоналом ПК-1.4. Понимает категориальный аппарат и инструментарий экономики и социологии труда и способен применять их на практике ПК-1.5 Понимает	Тема 4. Социально-психологическая структура отношений в организации. Тема 5. Психология организационного конфликта. Тема 6. Управление конфликтами: предупреждение, регулирование и разрешение. Тема 7. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия. Тема 8. Психологический аспект конфликтов. Тема 9. Методы исследования конфликтов.	4	4

			механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда. ПК-1.6 Способен на практике использовать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала ПК-1.7 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом организации ПК-1.8 Способен оценить влияние предложенных мероприятий на обеспечение организации персоналом ПК-1.9 Анализирует существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач ПК-1.10 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений			
4.	ПК-3	Способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры.	ПК – 3.1 Способен на основе анализа производительности труда и уровня профессиональной квалификации персонала определять краткосрочные и долгосрочные потребности в развитии персонала и построении его профессиональной карьеры, разрабатывать индивидуальные планы карьерного развития персонала, на основе анализа рынка образовательных услуг и потребностей	Тема 7. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия. Тема 8. Психологический аспект конфликтов. Тема 9. Методы исследования конфликтов.	4	4

			организации организовать мероприятия по обучению персонала, анализировать успешные корпоративные практики по организации адаптации и стажировке персонала. ПК - 3.2. Понимает и правильно определяет правовые нормы, подлежащие применению при осуществлении обучения и стажировки персонала ПК - 3.3 Способен на основе анализа производительности труда и профессиональной квалификации персонала, структуры, планов и вакансий организации, требований к конкретным рабочим местам разрабатывать и реализовывать карьерограммы каждого работника, мероприятия по служебно-профессиональному развитию и продвижению персонала и оценивать эффективность мероприятий. ПК -3.4 Разрабатывает и реализует кадровую политику организации: планирование потребности в персонале, подбор и расстановку персонала, адаптацию новых работников, работу с резервом, повышение квалификации, мероприятия по оптимизации численности персонала. ПК -3.5 Способен выполнять работу по привлечению, обучению, удержанию и адаптации высококвалифицированных сотрудников в интересах организации.			
5.	ПК-5.	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную	ПК-5.1 Понимает цели, задачи и инструменты корпоративной социальной	Тема 7. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия. Тема 8.	4	4

		социальную политику	политики ПК-5.2 Способен разрабатывать и реализовывать систему льгот в организации. ПК-5.3 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению социальным развитием персонала организации.	Психологический аспект конфликтов.		
--	--	---------------------	---	------------------------------------	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата УК-3.3. Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды УК-3.4. Осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия с заданной категорией людей (в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Знать: принципы и методы эффективного социального взаимодействия; основные виды конфликтов и способы их разрешения; Уметь: находить общий язык с коллегами и решать конфликты в команде конструктивным образом; анализировать конфликтные ситуации и предлагать эффективные стратегии их разрешения. Владеть: навыками командной работы, умением руководить и поддерживать участников команды; навыками работы в коллективе, развитыми коммуникативными умениями и умением работать в команде для достижения общей цели	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6.	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), вопросы и задания к практическим работам, вопросы к контрольным работам, вопросы к экзамену.
2	ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК-1.1. Демонстрирует знания нормативно-правовых актов в сфере образования и норм профессиональной этики ОПК-1.2. Строит образовательные отношения в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности ОПК-1.3. Организует образовательную среду в	Знать: нормативные правовые акты в сфере образования и нормы профессиональной этики. Уметь: применять нормы профессиональной этики в рабочей деятельности. Владеть:	Тема 5. Тема 6.	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), вопросы и задания к практическим работам, вопросы к контрольным работам, вопросы к экзамену.

		соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности ОПК-1.4. Выстраивает образовательный процесс в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности	практическими методами психологии управления для эффективной работы с персоналом.		
3	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом	ПК - 1.1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале с учетом требований профессиональных стандартов и характеристик конкретных рабочих мест, обоснованно применять способы и методы привлечения и отбора, найма и адаптации персонала на новом рабочем месте, оценивать их эффективность. ПК - 1.2 Понимает и правильно определяет правовые нормы, подлежащие применению при осуществлении приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала ПК-1.3 Применяет современные маркетинговые технологии в сфере управления персоналом ПК-1.4. Понимает категориальный аппарат и инструментарий экономики и социологии труда и способен применять их на практике ПК-1.5 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда. ПК-1.6 Способен на практике использовать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала ПК-1.7 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом организации ПК-1.8 Способен оценить влияние предложенных мероприятий на обеспечение организации персоналом ПК-1.9 Анализирует существующую структуру управления организации и ее	Знать: основные принципы и методы психологии управления и конфликтологии. Уметь: разрешать конфликтные ситуации сотрудников и применять методы конфликтологии для улаживания конфликтов. Владеть: навыками планирования работы персонала и его эффективного управления.	Тема 4. Тема 5. Тема 6. Тема 7. Тема 8. Тема 9.	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), вопросы и задания к практическим работам, вопросы к контрольным работам, вопросы к экзамену

		эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач ПК-1.10 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений			
4	ПК-3. способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры.	ПК – 3.1 Способен на основе анализа производительности труда и уровня профессиональной квалификации персонала определять краткосрочные и долгосрочные потребности в развитии персонала и построении его профессиональной карьеры, разрабатывать индивидуальные планы карьерного развития персонала, на основе анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации организовать мероприятия по обучению персонала, анализировать успешные корпоративные практики по организации адаптации и стажировке персонала. ПК - 3.2. Понимает и правильно определяет правовые нормы, подлежащие применению при осуществлении обучения и стажировки персонала ПК - 3.3 Способен на основе анализа производительности труда и профессиональной квалификации персонала, структуры, планов и вакансий организации, требований к конкретным рабочим местам разрабатывать и реализовывать карьерограммы каждого работника, мероприятия по служебно- профессиональному развитию и продвижению персонала и оценивать эффективность мероприятий. ПК -3.4 Разрабатывает и реализует кадровую политику организации: планирование потребности в персонале, подбор и расстановку персонала, адаптацию новых работников, работу с резервом, повышение квалификации, мероприятия по оптимизации численности персонала.	Знать: Основные принципы психологии управления и конфликтологии; Методики оценки потребностей персонала и эффективности обучения; Техники управления конфликтами и профилактики негативных ситуаций в коллективе. Уметь: Организовывать и проводить тренинги по обучению и развитию персонала; разрабатывать программы адаптации новых сотрудников и стажировки; применять методы управления конфликтами и решения проблем в коллективе. Владеть: навыками построения профессиональных отношений с сотрудниками на разных уровнях; навыками планирования и проведения мероприятий по обучению и развитию персонала; навыками управления конфликтами и применения методик психологии управления в повседневной работе.	Тема 7. Тема 8. Тема 9.	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), вопросы и задания к практическим работам, вопросы к контрольным работам, вопросы к экзамену

		ПК -3.5 Способен выполнять работу по привлечению, обучению, удержанию и адаптации высококвалифицированных сотрудников в интересах организации.			
5	ПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-5.1 Понимает цели, задачи и инструменты корпоративной социальной политики ПК-5.2 Способен разрабатывать и реализовывать систему льгот в организации. ПК-5.3 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению социальным развитием персонала организации.	Знать: методы сплочения персонала и эффективности взаимодействия; современные тенденции в корпоративной социальной политике и методы мотивации сотрудников. Уметь: разрабатывать и применять корпоративные социальные программы и меры по мотивации персонала. Владеть: умением анализировать эффективность социальных программ и мер по мотивации сотрудников и вносить коррективы для улучшения результатов	Тема 7. Тема 8.	

Фонды оценочных средств по дисциплине «Психология управления и конфликтология»

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений):

Основные понятия конфликта.

2.Сущность конфликта.

3.Основная формула конфликта и конфликтной ситуации

4.Что собой представляет проблема конфликта?

5.Дайте понятие внутриличностного конфликта.

6. Что собой представляет межличностный конфликт.

7. Какова сущность конфликта между личностью и группой.

8. Назовите основные характеристики межгруппового конфликта.

9. Дайте понятие межгосударственного конфликта.

10 Основные личностные источники и причины конфликта.

11.Назовите основные правила поведения конфликтных людей.

12.Назовите, какими характерными качества и особенности могут быть отнесены к конфликтующей личности.

13.Проблема выявления причин возникновения конфликтов. Четыре группы

- факторов и причин возникновения и развития конфликтов.
14. Объективные факторы возникновения конфликтов.
 15. Социально-психологические причины конфликтов.
 16. Личностные причины конфликтов.
 17. Поведение человека в трудных ситуациях. Активный тип реагирования. Пассивный тип поведения.
 18. Конфликтоустойчивость как вид психологической устойчивости
 19. Понятие структуры конфликта.
 20. Психологические компоненты конфликта.
 21. Динамика конфликтов.
 22. Основные функции конфликтов
 23. Межличностные конфликты.
 24. Семейные конфликты. Конфликты «руководитель – подчиненный»..
 25. Конфликты в общеобразовательной школе.
 26. Межгрупповые конфликты.
 27. Межгосударственные конфликты.
 28. Классификация конфликтов.
 29. Внутриличностные конфликты
 30. Методологические основы конфликтологии.
 31. Психологические методы в конфликтологии.
 32. Особенности профилактики и прогнозирования конфликтов.
 33. Технология предупреждения конфликта.
 34. Психология конструктивной критики.
 35. Факторы препятствующие возникновению конфликтов
 36. Основные формы завершения конфликта.
 37. Психологические принципы разрешения конфликта.
 38. Разрешение конфликта, механизмы
 39. Психологические аспекты конфликта
 40. Психологические аспекты конфликтологии

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Вопросы к контрольным работам:

1. Предмет, объект, задачи дисциплины «Психология управления и конфликтология».

2. Современные концепции конфликта.
3. Функции и динамика конфликтов, их характеристика.
4. Типология конфликтов и характеристика.
5. Причина возникновения конфликтов в организации .
6. Типология конфликтных личностей и их социально-психологические характеристики.
7. Общая характеристика коммуникационных техник разрешения конфликтов.
8. Стратегии управления конфликтами в деятельности руководителя, их характеристика.
9. Основные психоэмоциональные состояния как факторы протекания конфликта.
10. Технологии рационального поведения личности в конфликтах, их характеристика.
11. Управление внутриличностными конфликтами.
12. Управление межличностными конфликтами.
13. Управление групповыми конфликтами.
14. Особенности предупредительной работы и профилактики конфликтов.
15. Характеристика приёмов и средств, используемых руководителем для профилактики негативных конфликтов.
16. Специфика применения невербальных средств для разрешения конфликта во взаимоотношениях.
17. Особенности соперничества как стратегии поведения в конфликтной ситуации.
18. Использование стратегии сотрудничества в предотвращении негативного противоборства в коллективе.
19. Специфика стратегии компромисса, применяемой в конфликте.
20. Характеристика методов противоборства, манипуляции и переговоров, используемых конфликтующими сторонами.
21. Сущность понятия «конфликтологическая культура личности» и возможности ее формирования у сотрудников.

22. Основные направления психологического обеспечения эффективной деятельности предприятия (фирмы) при минимизации неконструктивных конфликтов.
23. Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин).
24. Этапы управления межличностными конфликтами и их содержание.
25. Психологические механизмы личностной самозащиты посредника в процессе ведения переговоров с субъектами конфликтного взаимодействия.
26. Технологии работы с эмоциональным состоянием в процессе конфликта.
27. Психологические механизмы адаптационного поведения личности в конфликте.
28. Основные модели поведения личности в конфликте, их характеристика.
29. Общая характеристика стратегий, которые следует избегать при управлении конфликтами.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Задания к практическим занятиям

Практическое (семинарское) занятие №1-2

Тема: «Становление конфликтологии как науки»

1) Методология науки «Конфликтология».

1. Определение предмета изучения конфликтологии.
2. Различия в житейской и научной интерпретации конфликта.
3. Классификация видов конфликтных явлений.
4. Методы исследования в науке.
5. Связь конфликтологии с другими науками.

2) История развития конфликтологии как науки.

1. Философские представления о конфликте в древние века, средневековье и в эпоху Возрождения.
2. Система изучения конфликтов в Новое время и эпоху Просвещения.

3. Социал-дарвинистская концепция конфликта.
4. основополагающие идеи Карла Маркса и Георга Зиммеля в становлении конфликтологии.
5. Концепция социального конфликта Ральфа Дарендорфа и Льюиса Альфреда Козера.
6. Развитие отечественной конфликтологии.

Практическое (семинарское) занятие №3-4

Тема: «Психологические концепции в изучении конфликта»

1) Интрапсихическая интерпретация конфликтов в динамической психологии.

1. Теория происхождения конфликтов в психоанализе.
2. Карен Хорни о невротической природе внутреннего конфликта.
3. Интерпретация конфликтных явлений в теории Эрика Эриксона.
4. Теория кооперации и конкуренции Мортон Дойча. Схема конфликта.
5. Ситуационный подход в исследовании группового конфликта Музафера Шерифа.

2) Бихевиористические теории конфликтов и их особенности.

1. Общая теория конфликта Кеннета Болдуинга.
2. Теория социального конфликта Джона Бертон.

3) Концепции конфликта в когнитивной психологии.

1. Феномен конфликта в исследованиях Курта Левина.
2. Теория баланса Фрица Хайдера.
3. Когнитивная схема конфликта.

Практическое (семинарское) занятие №5-6

Тема: «Теория механизма возникновения конфликтов в трансактном анализе»

Ход работы:

1. Устный опрос.
2. Доклады.
3. Выполнение практического задания

Вопросы для подготовки:

1. Основные положения теории трансактного анализа.
2. Поведенческие характеристики основных трансакций.
3. Алгоритм трансактного анализа.
4. Формулы конфликта.
5. Конфликтогены.

Практическое (семинарское) занятие №7-8

Тема: «Внутриличностные конфликты»

Ход работы:

4. Устный опрос.
5. Доклады.
6. Выполнение практического задания

Вопросы для подготовки:

1. Основные концепции внутриличностного конфликта.
2. Виды внутриличностных конфликтов.

3. Симптомы внутриличностного конфликта, отражающиеся в эмоциональной, когнитивной и поведенческой сферах.
4. Генезис и последствия внутриличностного конфликта.
5. Роль психологических защит в преодолении внутриличностного конфликта.
6. Алгоритм работы психолога в разрешении внутриличностного конфликта и его профилактика.

3. Выполнение практических заданий

- 1) Прочитать и проанализировать научную статью автора: Сорокина, Г. А. Экзистенциальные техники как средство помощи в решении внутриличностных конфликтов в процессе консультирования старшеклассников / Г. А. Сорокина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 7 (245). — С. 249-255. URL: <https://moluch.ru/archive/245/56523/>
- 2) Ознакомиться с методикой диагностики выявления уровня внутриличностной конфликтности (автор: А.И.Шипилов).

Инструкция. Вам предлагается анкета с вопросами ситуациями и на отдельном листе регистрационный бланк с номерами вопросов и вариантами ответов. Внимательно прочитайте нижеперечисленные вопросы и ситуации выбора. Определите, как вы обычно реагируете на необходимость такого выбора. Напротив каждого номера вопроса в графе «Варианты ответов» выберите наиболее характерную для вас реакцию на предлагаемую ситуацию и отметьте любым знаком («крестиком», «птичкой» и т.п.).

Вопросы

1. Если вы пришли в гости, а там оказался человек, встреча с которым вам не приятна, то вы ...?
2. Если вы проиграли в лотерею большую сумму денег (а до этого часто выигрывали), то вы ...?
3. Если вы стали свидетелем уличного происшествия и надо остаться и дать показания, но у вас серьезная (деловая) встреча, то вы ...?
4. Если вы хотели добиться высоких результатов, а вашу работу и усилия не оценили соответствующим образом, то вы ...?
5. Если вам звонит милый человек противоположного пола, который вам симпатичен и с которым вы давно ждете встречи, но должны закончить очень важную работу, то вы ...?
6. Если по телевизору идет фильм, который вы давно хотели посмотреть, а у вас на руках билет на последний концерт вашей любимой группы (певца и др.), то вы ...?
7. Если вы надеялись на поддержку влиятельных людей, а оказалось они помогли другому, то вы ...?
8. Если вы видите ссорящихся подростков, но по какой-то причине не вмешиваетесь, то вы ...?
9. Если, готовясь к соревнованиям, вы должны работать на высокий результат, но у вас плохое самочувствие, надо позаботиться о своем здоровье, то вы ...?

10. Если вы хотите познакомиться с человеком, но не можете из-за своей скромности, то вы ...?
11. Если вам не нравится какое-либо установленное правило, а хочется его нарушить, то вы ...?
12. Если вам предстоит длительная поездка, хочется взять побольше вещей, но все взять вы не сможете, то вы ...?
13. Если работа или должность, к которым вы стремились, досталась другому, то вы ...?
14. Если вам поручено выступать перед аудиторией, но ваш внешний облик вас не удовлетворяет, то вы ...?
15. Если вы обещали помочь другу, но это может отрицательно повлиять на ваш служебный престиж, то вы ...?
16. Если вы хотите убедить в чем-то собеседника, но не достаточно осведомлены, то вы ...?
17. Если к вам кто-нибудь неоднократно и бесцеремонно обращается с неуместными вопросами и вы хотите ответить грубостью, но должны сдерживать себя, то вы ...?
18. Чтобы купить необходимую вещь, вам придется отстоять очень длинную очередь. Вы можете отказаться от своего намерения о покупке и ли можете встать в хвост очереди и томиться в ожидании. Что вы чувствуете при этом?
19. Если противник, которого вы считали слабым, не оставил вам никаких шансов на победу, то вы ...?
20. Если вы были грубы с близким вам человеком, но по какой-то причине не хотите извиняться, то вы ...?
21. Если вы выполняете срочную работу, а отец (мать, жена и т.п.) отвлекают вас важным для себя вопросом, то вы ...?
22. Если вы торопитесь домой, ждете автобус, но его нет, то вы ...?
23. Если вы едете за рулем автомобиля и вам «показали хвост» (обогнали), а вы хотите догнать «обидчика», но нарушать правила дорожного движения нельзя, то вы ...?
24. В столовой вам подали недоброкачественное блюдо. Вы можете промолчать и остаться голодным или потребовать новое блюдо. Что вы чувствуете в этой ситуации?
25. Если вы обещали близкому человеку отказаться от вредной привычки, но не сдержали слово, то вы ...?
26. Если вы опаздываете на работу, то вы ...?
27. Если задерживаясь на службе, вы знаете, что дома будет выслушивать упреки со стороны близких, то вы ...?
28. Если в компании вы хотите рассказать интересную, на ваш взгляд, историю (анекдот), но вас никто не слушает, то вы ...?
29. Если вас отправляют в командировку, а вы не хотите ехать, то вы ...?
30. Если вы хотите пораньше уйти с работы, но могут быть из-за этого неприятности, то вы ...?

31. Если человек, казавшийся вам надежным, не оправдал ваших ожиданий, подвел вас, то вы ...?
32. Если вас оскорбил начальник, а вы не можете ответить тем же по какой-либо причине, то вы ...?
33. Если вы пообещали проводить друга на поезд, но у вас дома кто-то заболел, и вы должны остаться с ним, то вы ...?
34. Если вы хотите понравиться кому-то значимому для вас, но это у вас не получается, то вы ...?
35. Если вам хочется съесть какое-то вкусное блюдо (выпить напиток), но вы знаете, что от него у вас могут быть проблемы со здоровьем, то вы ...?
36. Если в соответствии со своими должностными обязанностями вы должны помочь (оказать услугу) человеку, который ранее доставил вам неприятности, то вы ...?

Регистрационный бланк

№ вопроса	Варианты ответов					
	Не переживаю	Слегка переживаю	Переживаю	В отчаянии	Открыто выражаю свои эмоции	Другое
1						
...						
36						

1. Мотивационный конфликт- 6,12,18,24,30,35.
2. Моральный конфликт- 5,11,17,23,29,36.
3. Конфликт нереализованного желания-4,10,16,22,28,34.
4. Ролевой конфликт-3,9,15,21,27,33.
5. Адаптационный конфликт-1,8,14,20,26,32.
6. Конфликт неадекватной самооценки-2,7,13,19,25,31.

Порядок начисления баллов:

«не переживаю» или «открыто переживаю свои эмоции»- 0 баллов;

«слегка переживаю»-1 балл

«переживаю»-2 балла

«я в отчаянии»-3 балла

По каждому типу внутриличностного конфликта начисляется общее количество баллов.

Определение наиболее конфликтной структуры внутреннего мира личности

Мотивация- Км. $K_m = K_1 + K_2 + K_3$

Долженствование-Кд. $K_d = K_2 + K_4 + K_5$

Самооценка-Кс. $K_c = K_3 + K_5 + K_6$

Определение общего уровня внутриличностной конфликтности (Квк)

$$K_{вк} = K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6$$

Интерпретация результатов теста уровня внутриличностной конфликтности

Квк=0-6 баллов. Внутриличная конфликтность крайне низкая. Этот человек, как правило, железной воли и холодного расчета, для которого чужды сомнения и переживания.

Квк=7-29 баллов. Низкий уровень внутриличной конфликтности. Внутренние конфликты и переживания возникают лишь изредка в серьезных и очень значимых ситуациях, которые в целом преодолеваются без осложнений. Человек обладает высокоразвитыми волевыми качествами, решителен, настойчив и целеустремлен в достижении значимых мотивов и поставленных задач. Возможно, не слишком обременен нравственными обязательствами. Легко адаптируется. Не склонен к продолжительным сомнениям и раздумьям. Обеспечивает контроль над эмоциями. Большая вероятность завышенной самооценки. Ориентация на мотивацию достижения. Возможна повышенная агрессивность и демонстративность поведения.

Квк=30-49 баллов. Средний уровень внутриличной конфликтности. Часто это ответственный человек, для которого не чужды переживания и сомнения. В целом устойчив, адекватно реагирует на внезапные или трудные жизненные ситуации. Способен заниматься самоанализом. При адаптации к новой обстановке не испытывает каких-либо серьезных проблем. Гибкая, умеренная ситуативная тревожность. Большая вероятность высокого или выше среднего уровня интеллектуального развития.

Квк=50- 72 баллов. Высокий уровень внутриличной конфликтности. Характерны сложная иерархия потребностей и мотивов, высокая развитость когнитивных структур. Нерешителен, однако обязателен и ответственен. Испытывает определенные трудности в адаптации к новой ситуации, незнакомому виду деятельности. Устойчив в привычках, не тяготеет к переменам. Ему более комфортно быть ведомым, а не ведущим, хотя часто попадает на руководящую должность. Живо и эмоционально реагирует на жизненные коллизии. Свойственны повышенная тревожность и социальные установки.

Квк > 72 баллов. Сверхвысокий уровень внутриличной конфликтности. Это человек, жизнь которого- постоянная борьба с самим собой. Выделяется неуравновешенность нервно- психической деятельности. Низкий уровень развитости волевых качеств, не готов решать даже мелкие проблемы. Высокий уровень иррациональности в поведении. Нуждается в опеке и руководстве. Обидчив и импульсивен. Отличается противоречивостью «Образа Я», постоянной рефлексией и самоанализом, разбалансированностью самооценки.

3) Выбрать 3-4 упражнения, которые психолог-консультант может использовать при работе с внутриличным конфликтом клиента. В описании указать автора выбранной методики и литературный источник.

Практическое (семинарское) занятие №9

Тема: «Межличностные конфликты»

Ход работы:

7. Устный опрос.
8. Доклады.

9. Выполнение практического задания

Вопросы для подготовки:

1. Содержание понятия «межличностные конфликты». Причины возникновения.
2. Классификация межличностных конфликтов.
3. Структурные характеристики конфликта.
4. Участники конфликта. Мотивы и цели участников конфликтного взаимодействия.
5. Динамика конфликтной ситуации.
6. Формулы конфликта (по В.П. Шейнову). Типы конфликтогенов.

Практическое задание

Цель занятия. Развитие у студентов навыков анализа конфликтов между субъектами социального взаимодействия на основе применения формул (А, Б и В) и поиска вариантов разрешения конфликтных ситуаций.

Задача 1

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

Задача 2

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

Практическое (семинарское) занятие №10-11

Тема: «Поведение личности в конфликте»

Цель: Закрепление знаний по основным проблемам поведения личности в конфликте, развитие навыков самооценки личности и формирование умений анализировать полученные результаты тестирования и вырабатывать программу самосовершенствования и самокоррекции поведения

Ход работы:

10. Устный опрос.
11. Доклады.
12. Выполнение практического задания

Вопросы для подготовки:

1. Роль конфликта в формировании личности.
2. Конфликтогенные свойства личности.
3. Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии.
4. Типы конфликтных личностей (по Емельянову).

3. Выполнение практических заданий

- 1) Ознакомиться с методикой «Оценка способов реагирования в конфликте» К.Н Томаса.

Текст опросника

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса. б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чем мы оба согласны.
2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.
б) Я пытаюсь уладить конфликт с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.
3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение. б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.
5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.
б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. а) Я пытаюсь избежать неприятности для себя. б) Я стараюсь добиться своего.
7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно. б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.
б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего.
б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы. б) Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры. б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу.
13. а) Я предлагаю среднюю позицию.
б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах. б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.
16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.
б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

б) Я даю другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.

19. а) Первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь отложить спорные вопросы с тем, чтобы со временем решить их окончательно.

20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому.

б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и другого человека.

б) Я отстаиваю свою позицию.

23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.

б) Я стараюсь склонить другого на компромисс.

25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.

б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.

26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.

б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.

27. а) Зачастую стремлюсь избежать споров.

б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

29. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

Обработка результатов

По каждому из пяти разделов опросника (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление) подсчитывается количество ответов, совпадающих с «ключом».

Ключ опросника

Соперничество — 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а.

Сотрудничество — 2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б.

Компромисс — 2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а. Избегание — 1а, 5б, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 21а, 23б, 27а, 29б. Приспособление — 1б, 3б, 4б, 6а, 11б, 15а, 16а, 18а, 24а, 25б, 27б, 30а.

Выводы

Полученные количественные оценки сравниваются между собой для выявления наиболее предпочитаемой формы социального поведения испытуемого в ситуации конфликта, тенденции его взаимоотношений в сложных условиях.

2) Ознакомиться с методикой «Самооценка конструктивного поведения в конфликте» (источник: Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.

Оценка результатов:

Отклонение влево от показателя 3 по среднему арифметическому по всем позициям свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными признаками «конструктивного поведения» в конфликте.

Отклонение вправо от выбранного показателя свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными признаками «деструктивного поведения» в конфликте. В этом случае вам необходимо обратиться к технологиям рационального поведения в конфликте и заняться тренингом эмоциональной саморегуляции.

5 - 14 конструктивный способ реагирования в конфликте

15 - 24 деструктивный способ поведения в конфликте

Практическое (семинарское) занятие №16-17

Тема: «Семейные конфликты»

Цель: Закрепление знаний по основным проблемам поведения личности в конфликте, развитие навыков самооценки личности и формирование умений анализировать полученные результаты тестирования и вырабатывать программу самосовершенствования и самокоррекции поведения

Ход работы:

1. Устный опрос.
2. Доклады.
3. Выполнение практического задания

Вопросы для подготовки:

1. Психологическая характеристика семьи и типы семейных отношений.

1. Кризисы в семейной жизни.
2. Психологическая совместимость супругов.
3. Причины супружеских конфликтов.
4. Диагностика уровня ожиданий в супружеских парах.
5. Предотвращение супружеских конфликтов.
6. Психологические принципы и методы работы с семейными парами.

2. Конфликты во взаимодействии родителей и детей.

1. Причины конфликтов.
2. Предотвращение и разрешение конфликтов между родителями и детьми.
3. Диагностика и методы работы психолога с проблемой конфликтов в детско-родительских отношениях.

3. Конфликты во взаимодействии с родственниками.

1. Причины конфликтов.
2. Предотвращение и разрешение конфликтов между супругами и их родственниками.

3. Выполнение практических заданий

1. Выбрать 3 техники супружеского общения в практике психолога.
2. Выбрать 3 диагностические методики в сфере супружеских отношений.
3. Выбрать 3 диагностические методики диагностики детско-родительских отношений.

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Задание выполнено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Задание выполнено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Задание выполнено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Оценочные средства для промежуточной аттестации

(Экзамен – 4-й семестр)

Теоретические вопросы

1. Предмет, объект, задачи дисциплины «Конфликтология».
2. Современные концепции конфликта.
3. Функции и динамика конфликтов, их характеристика.
4. Типология конфликтов и характеристика.
5. Причина возникновения конфликтов в организации .
6. Типология конфликтных личностей и их социально-психологические характеристики.
7. Общая характеристика коммуникационных техник разрешения конфликтов.
8. Стратегии управления конфликтами в деятельности руководителя, их характеристика.
9. Основные психоэмоциональные состояния как факторы протекания конфликта.
10. Технологии рационального поведения личности в конфликтах, их характеристика.
11. Управление внутриличностными конфликтами.
12. Управление межличностными конфликтами.
13. Управление групповыми конфликтами.
14. 14 Особенности предупредительной работы и профилактики конфликтов.
15. Характеристика приёмов и средств, используемых руководителем для профилактики негативных конфликтов.
16. Специфика применения невербальных средств для разрешения конфликта во взаимоотношениях.
17. Особенности соперничества как стратегии поведения в конфликтной ситуации.
18. Использование стратегии сотрудничества в предотвращении негативного противоборства в коллективе.
19. Специфика стратегии компромисса, применяемой в конфликте.

20. Характеристика методов противоборства, манипуляции и переговоров, используемых конфликтующими сторонами.
21. Сущность понятия «конфликтологическая культура личности» и возможности ее формирования у сотрудников.
22. Основные направления психологического обеспечения эффективной деятельности предприятия (фирмы) при минимизации неконструктивных конфликтов.
23. Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин).
24. Этапы управления межличностными конфликтами и их содержание.
25. Психологические механизмы личностной самозащиты посредника в процессе ведения переговоров с субъектами конфликтного взаимодействия.
26. Технологии работы с эмоциональным состоянием в процессе конфликта.
27. Психологические механизмы адаптационного поведения личности в конфликте.
28. Основные модели поведения личности в конфликте, их характеристика.
29. Общая характеристика стратегий, которые следует избегать при управлении конфликтами.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль («Экзамен»)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Отлично	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
Хорошо	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
Удовлетворительно	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
Не удовлетворительно	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)