

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**

**высшего образования**

**«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

***Факультет управления***

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Конфликтология в менеджменте**

Кафедра **Менеджмент**

Образовательная программа

**38.04.02 - Менеджмент**

Профиль подготовки

**Производственный менеджмент**

Уровень высшего образования

**магистратура**

Форма обучения

**очная**

Махачкала, 2016 год

Рабочая программа дисциплины составлена в 2015 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 - Менеджмент (уровень бакалавриата)

(код и наименование направления подготовки) (бакалавриата, специалитета, магистратуры)

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_.

Разработчик: кафедра Менеджмент, Гусейнов А.Г., к.э.н., проф. доц.  
(кафедра, ФИО, ученая степень, ученое звание)

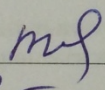
Рабочая программа дисциплины одобрена:


на заседании кафедры Менеджмента от «2» сентября 2015г., протокол № 1

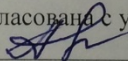
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Гусейнов А.Г.

(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета управления от «31» августа 2015 г., протокол № 1.

Председатель  Камалова Т.А.

(подпись) 

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «1» сентября 2015 г. 

(подпись)

## **СОДЕРЖАНИЕ**

- 1. Цели освоения дисциплины**
- 2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата**
- 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)**
- 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)**
- 5. Образовательные технологии**
- 6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**
- 7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**
  
- 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.**
  
- 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**
  
- 10. Методические указания студентам**
  
- 11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**
  
- 12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

## Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Конфликты в системе управления» входит в образовательную программу магистратуры по направлению 38.04.02 – Менеджмент. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Менеджмент»

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: ОПК-2.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Программа дисциплины предусматривает проведение лекционных занятий, групповую работу студентов на семинарах. Курс предполагает помимо теоретических занятий семинарские занятия. Самостоятельная работа предусматривает освоение предложенной для изучения литературы. Курс завершается экзаменом.

Объем дисциплины составляет 72 академических часов и 2 з.е..

Семес тр	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен	
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						СРС, в том числе экза мен
Лекц ии		Лаборатор ные занятия	Практичес кие занятия	КС Р	консульта ции			
А	72	6		16			50	экзамен

### 1. Цели освоения дисциплины

Основной целью курса является формирование у студентов целостного представления о современной теории и практике изучения конфликтов, навыках профессионального поведения в конфликтных ситуациях и регулирования конфликтов, что позволит будущим специалистам оптимизировать взаимодействие с персоналом, клиентами, предупредить трудности взаимного непонимания, наладить отношения сотрудничества.

В процессе изучения курса необходимо решение следующих *задач*:

- изучить теоретические основы конфликта, закономерности его возникновения и протекания;
- ознакомить с основными направлениями развития конфликтологической науки;
- показать многообразие конфликтов, их естественную неизбежность;
- сформировать умение принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях;

- помочь овладеть технологиями регулирования конфликтов.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Конфликты в системе управления» входит в образовательную программу магистратуры 38.04.02 – Менеджмент.

Курс «Конфликты в системе управления» обеспечивает преемственность таких дисциплин, как «Основы делового общения», «Педагогика и психология», «Социология», «Правоведение», «Основы менеджмента», «Управление персоналом».

Дисциплина позволяет более глубоко изучить комплекс социально-психологических и социально-экономических дисциплин. Программа курса определяет совокупность необходимых для профессиональной подготовки знаний, умений и навыков, которыми должен овладеть студент в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта.

## 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения) .

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК-2	готов применять качественные и количественные методы в психологических и педагогических исследованиях	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– предмет и место конфликтологии в системе социально-гуманитарных и социально-экономических наук;</li> <li>– основные категории и понятия конфликтологии, типологию, функции и особенности конфликтов по сферам проявления;</li> <li>– сущность, структуру и динамику конфликта;</li> <li>– основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами;</li> <li>– специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать категориальный аппарат в анализе конфликтных ситуаций;</li> <li>– владеть принципами и методологией объективного анализа конфликтов;</li> <li>– применять технологии регулирования конфликтов.</li> </ul> <p><b>обладать навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– конфликтологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и саморазвития;</li> <li>– самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций;</li> <li>– управления социальными конфликтами;</li> </ul>

		– использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей.
--	--	---

#### 4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 72 академических часов и 2 з.е..

#### 4.2. Структура дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра). Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Семинары	Сам работа	КСР	всего	
<b>Модуль 1.</b>									
1	1. Конфликтология: предмет, цели, значение в обществе			1	4	10		15	Индивидуальный опрос
2	2. Возникновение и развитие конфликтологических идей			1	4	16		21	Тестирование
	<i>Итого по модулю 1:</i>			2	8	26		36	Индивидуальный фронтальный опрос, тестирование, контрольная работа
<b>Модуль 2.</b>									
1	1. Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления			2	4	10		16	Фронтальный опрос
2	2. Методы исследования и диагностики конфликтов			2	4	14		20	Контрольная работа
	<i>Итого по модулю 2:</i>			4	8	24		36	Индивидуальный фронтальный опрос, тестирование, контрольная работа

	ВСЕГО			6	16	50		72	экзамен
--	-------	--	--	---	----	----	--	----	---------

#### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

##### *Модуль 1.*

Тема 1. Конфликтология: предмет, цели, значение в обществе

Тема 2. Возникновение и развитие конфликтологических идей

##### *Модуль 2.*

Тема 1. Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления

Тема 2. Методы исследования и диагностики конфликтов

#### **5. Образовательные технологии**

Ориентация курса как на получение знаний в области теории организации, так и на развитие компетенций студентов в сфере разработки программ организационного развития и изменений и обеспечения их реализации, предопределяет использование в процессе преподавания разнообразных методов и технологий обучения:

- лекционно-семинарские занятия
- дискуссии
- анализ конкретных ситуаций из практики российских и зарубежных компаний
- проблемно-ориентированная групповая работа
- групповые проектные задания с презентацией и обсуждением результатов.

В рамках курса общий объем аудиторных и других контактных часов, проводимых в активных и интерактивных формах (разбор кейсов, дискуссии, консультирование в процессе выполнения проектных заданий), составляет 38 часов, в интерактивных – 10 часов.

#### **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом в объеме не менее 50-70% общего количества часов, должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы составляются по разделам и темам, по которым не предусмотрены аудиторные занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов:

-конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;

-проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной

литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх;

- работа с нормативными документами и законодательной базой;
- поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору;
- выполнение контрольных работ, творческих (проектных) заданий, курсовых работ (проектов);
- решение задач, упражнений;
- написание рефератов (эссе);
- работа с тестами и вопросами для самопроверки;
- выполнение переводов на иностранные языки/с иностранных языков;
- моделирование и/или анализ конкретных проблемных ситуаций ситуации;
- обработка статистических данных, нормативных материалов;
- анализ статистических и фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа и т.д.

Самостоятельная работа должна носить систематический характер, быть интересной и привлекательной для студента.

Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации и итоговом контроле. При этом проводятся: тестирование, экспресс-опрос на семинарских и практических занятиях, заслушивание докладов, проверка письменных работ и т.д.

### **Тематика рефератов:**

1. Природа, феноменология и динамика конфликтов в современном мире.
2. Социологические подходы к анализу конфликтов. Перспективные направления современной социологической теории конфликтов.
3. Теоретические предпосылки возникновения и этапы развития конфликтологии.
4. Социальные конфликты в современной России.
5. Эволюция научных воззрений на конфликт: К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, Р. Боулдинг.
6. Природа человека и социальный конфликт: концепция Аристотеля и Гоббса.
7. Модернизация и глубинный конфликт ценностей в России.
8. Особенности отношения к конфликту в отечественной науке.



9. Причины и факторы конфликтов.
10. Проблема типологии конфликтов.
11. Функциональность конфликта.
12. Социальные дилеммы как ключ к пониманию природы социальных конфликтов.
13. Межнациональные конфликты: содержание, признаки, динамика развития, методы разрешения.
14. Межнациональные конфликты на постсоветском пространстве.
15. Конфликты в системе государственного управления.
16. Конфликт как тип трудных ситуаций.
17. Движущие силы развертывания конфликта и его мотивация.
18. Особенности взаимосвязи конфликтов на макро- и микроуровнях.
19. Конфликты становления рыночных отношений и предпринимательства.
20. Роль руководителя в прогнозировании и профилактике конфликтов в организации.
21. Динамика межгрупповых конфликтов.
22. Понятие эскалации конфликта: механизм и сущность. Поведенческие и структурные изменения сторон конфликта на этапе эскалации.
23. Понятие конфликтогена, типология конфликтогенов, механизм возникновения конфликтов.
24. Понятие управления конфликтом, факторы неуправляемости.
25. Прогнозирование конфликтов как форма стратегического управления.
26. Способы предупреждения конфликтов.
27. Социальные технологии регулирования конфликтов.
28. Динамика политического конфликта в России.
29. Участие руководителя в разрешении организационных конфликтов.
30. Отражение конфликтов в искусстве и СМИ.
31. Проблема насилия в конфликтах.
32. Основные причины и формы проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, Э. Фромм, А. Адлер).
33. Внутриличностные конфликты и суицидальное поведение.
34. Регуляция, коррекция, разрешение внутриличностного конфликта.

35. Проблема посредничества в социальном конфликте.
36. Психологические методы общения и их роль в предупреждении конфликтов.
37. Проблема посредничества в международных конфликтах.
38. Юридические способы разрешения конфликтов.
39. Конструктивные технологии регулирования и разрешения конфликтов.
40. Деструктивные формы разрешения конфликтов и их последствия.
41. Конфликт в организации: содержание, признаки, динамика развития, методы разрешения.
42. Влияние типа управленческой деятельности на возникновение конфликтов в организации.
43. Регулирование экономического конфликта на промышленном предприятии.
44. Семейный конфликт: понятие, стадии развития, функции.
45. Социально-психологические аспекты конфликтов.
46. Влияние совместимости и срабатываемости на возникновение конфликта в производственной группе.
47. Роль органов власти в регулировании социальных конфликтов.
48. Политические конфликты: причины, формы, способы регулирования.
49. Социальная напряженность и социальные конфликты.
50. Типология и специфика конфликтов в организации.
51. Понятие стиля поведения в конфликте, его влияние на завершение противостояния.
52. Понятие группового конфликта: специфика, формы регулирования.
53. Социально-трудовые конфликты.
54. Конфликты в сфере культуры.
55. Конфликты в сфере образования.
56. Конфликты в армии.
57. Конфликты в правоохранительных органах.
58. Межнациональные конфликты в регионе.
59. Социально-политические конфликты в регионе.
60. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

## **7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– предмет и место конфликтологии в системе социально-гуманитарных и социально-экономических наук;</li> <li>– основные категории и понятия конфликтологии, типологию, функции и особенности конфликтов по сферам проявления;</li> <li>– сущность, структуру и динамику конфликта;</li> <li>– основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами;</li> <li>– специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов.</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать категориальный аппарат в анализе конфликтных ситуаций;</li> <li>– владеть принципами и методологией объективного анализа конфликтов;</li> <li>– применять технологии регулирования конфликтов.</li> </ul> <p>обладать навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– конфликтологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и саморазвития;</li> <li>– самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления</li> </ul>	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование

	<p>сложных конфликтных ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– управления социальными конфликтами;</li> <li>– использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей.</li> </ul>	
--	---	--

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

ОПК-2 готов применять качественные и количественные методы в психологических и педагогических исследованиях

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– предмет и место конфликтологии в системе социально-гуманитарных и социально-экономических наук;</li> <li>– основные категории и понятия конфликтологии, типологию, функции и особенности конфликтов по сферам проявления;</li> <li>– сущность, структуру и динамику конфликта;</li> <li>– основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами;</li> <li>– специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов.</li> </ul>	<p>Имеет неполное представление обконфликтах;</p> <p>основах формирования конфликтов</p>	<p>допускает неточности в понимании что такое конфликт</p> <p>основах формирования конфликтов</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о том, что такое конфликт</p> <p>основах формирования конфликтов</p>

	<p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать категориальный аппарат в анализе конфликтных ситуаций;</li> <li>– владеть принципами и методологией объективного анализа конфликтов;</li> <li>– применять технологии регулирования конфликтов.</li> </ul> <p><b>обладать навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– конфликтологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и саморазвития;</li> <li>– самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций;</li> <li>– управления социальными конфликтами;</li> <li>– использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей.</li> </ul>			
--	--	--	--	--

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительная оценки по дисциплине быть не может.

### 7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий

### **7.3 Примерный перечень тестовых заданий для текущего, промежуточного и итогового контроля:**

#### **1. Конфликтогены – это:**

- а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
- б) проявления конфликта;
- в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
- г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта.

**2. Определите тип конфликта в следующей ситуации:** «В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не извинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок нагрубил первому пассажиру... В конечном итоге между ними возникла драка»

- а) тип Б;      б) тип В;      в) тип А;      г) тип Б и В;      д) тип А и Б.

**3. Определите тип конфликта в следующей ситуации:** «Между двумя сотрудниками не сложились отношения. По ошибке письменное задание, предназначенное первому сотруднику, было адресовано второму. Второй расценил данный факт как попытку первого «свалить» свою работу на него. Между ними возник открытый конфликт»

- а) тип Б;      б) тип А;      в) тип В;      г) тип Б и В;      д) тип А и В.

**4. Определите тип конфликта в следующей ситуации:** «Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав этот вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональной подготовки. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять обязанности по должности... Руководитель подразделения и служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольнения. Между начальником и руководителем подразделения возник конфликт...»:

- а) тип А;      б) тип В;      в) тип Б;      г) тип В и Б;      д) тип А, Б и В.

**5. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия:** «Приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешкам?»

- а) снисходительное отношение;      г) нарушение этики;
- б) негативное отношение;      д) нечестность и неискренность.
- в) менторские отношения;

**6. К какому типу конфликтов относятся следующие действия: унижительное утешение; унижительная похвала; упрек; подшучивания?**

- а) хвастовство;      г) снисходительное отношение;
- б) нарушение этики;      д) негативное отношение.

в) регрессивное поведение;

**7. Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания – это формы проявления конфликтогенов, которые характеризуются как:**

- а) прямое негативное отношение;
- б) хвастовство;
- в) нечестность и неискренность;
- г) менторские отношения;
- д) регрессивное поведение.

**8. Выберите вариант поведения (комбинация из 3 позиций) транзакции «Родителя»:**

- а) требует, оценивает, проявляет беспомощность;
- б) руководит, рассуждает, анализирует;
- в) разговаривает на равных, проявляет чувства обиды, покровительствует;
- г) работает с информацией, рассуждает, анализирует;
- д) требует, осуждает, учит.

**9. Выберите вариант поведения (комбинация из 3 позиций) в транзакции «Ребенка»:**

- а) проявляет чувство обиды, подчиняется, шалит;
- б) требует, рассуждает, анализирует;
- в) осуждает, учит, покровительствует;
- г) оценивает, проявляет беспомощность, проявляет чувство страха;
- д) подчиняется, одобряет, уточняет ситуацию.

**10. Выберите вариант поведения (комбинация из 3 позиций) в транзакции «Взрослого»:**

- а) проявляет чувства вины, руководит, уточняет ситуацию;
- б) работает с информацией, анализирует, разговаривает на равных;
- в) требует, покровительствует, руководит;
- г) работает с информацией, покровительствует, руководит;
- д) уточняет ситуацию, работает с информацией, руководит.

**Примерный перечень вопросов к экзамену**

1. Системная природа конфликта
2. Формирование теории конфликта
3. Структурный анализ конфликтов современного общества
4. Структурно-игровой анализ сказок А.С. Пушкина
5. Социокультурная динамика современного общества и конфликты
6. Роль корпоративной культуры в регулировании конфликтов в организации
7. Психодинамическая интерпретация внутриличностных конфликтов
8. Динамическая модель конфликта (ситуация по выбору студента)
9. Теоретико-игровая модель конфликта
10. Влияние стрессов на возникновение и развитие конфликтов
11. Самоменеджмент как профилактика конфликтного взаимодействия
12. Роль стереотипов в возникновении конфликтов
13. Технологии разрешения конфликтов.
14. Модели поведения в конфликте и их влияние на завершение конфликта
15. «Управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. С. Мутон как технология управления внутригрупповыми конфликтами
16. Психотипологические особенности личности и их влияние на управление конфликтными взаимодействиями
17. Молодежный сленг как причина конфликтов
18. Молодежная субкультура и ее влияние на межпоколенные конфликты
19. Специфика современных семейных конфликтов
20. Культура спора и бесконфликтное поведение
21. Информационные потоки в бесконфликтном и конфликтном общении
22. Конфликты в системе «человек-машина»
23. Конфликты в системе «человек-природа»
24. Имидж руководителя как средство конструктивного влияния на конфликты
25. Значение конфликтологических знаний в профессиональной и управленческой деятельности
26. Особенности управления в экстремальных ситуациях



27. Сущность концепции позитивно-функционального конфликта Л. Козера
28. Основные этапы, характеризующие становление конфликтологии как теории и практики
29. Консенсус в современном обществе: проблемы и пути достижения
30. Групповые интересы и цели в современном обществе как фактор конфликтов
31. Роль инновационных конфликтов в развитии организации
32. Социально-психологический климат трудового коллектива как основа конструктивного развития конфликтов
33. Межнациональные противоречия и конфликты в Российской Федерации
34. Проблемы национальных диаспор в России
35. СНГ как форма интеграции на постсоветском пространстве
36. Процессы глобализации и общемировые проблемы современности
37. Формы конфликтов в развитии обществ: социальные эволюции и революции
38. Цивилизационные конфликты
39. Социально-экономические конфликты в современной России
40. Социально-политические конфликты в современной России
41. Религиозное противостояние: конфликт или консенсус мировых религий
42. Роль религий в регулировании конфликтного противостояния
43. Война как форма конфликта в современном мире
44. Становление правового государства и его роль в регулировании конфликтов

*Формы контроля:* текущий контроль, промежуточный контроль по кредиту, итоговый контроль по дисциплине.

Текущий контроль по кредитам 1, 2, 3 оценивается в баллах, например:

- посещаемость занятий – 15 баллов;
  - активное участие на лабораторных занятиях – 15 баллов и т.п.
- Максимальное суммарное количество баллов по результатам текущей работы для каждого кредита, к примеру, может составлять 30 баллов.

*Промежуточный контроль* – контроль освоения учебного материала по каждому кредиту может осуществляться в форме:

- устного опроса;
- защиты лабораторных работ;
- тестирования.

*Итоговый контроль* по дисциплине осуществляется в форме устного экзамена (или тестирования) по балльно-рейтинговой системе, максимальное количество – 100 баллов.

Итоговая оценка по дисциплине выставляется в баллах. Удельный вес итогового контроля, а также среднего балла по всем кредитам в итоговой оценке по дисциплине устанавливается решением Совета Факультета, например, они могут составлять 30% и 70% соответственно.

13. Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.**

### ***а) основная литература:***

1. Анцупов А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие/ Анцупов А.Я., Баклановский С.В. -2-е изд., перераб. – СПб.; Питер, 2010. – 304 с.
2. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб: Питер, 2010 – 384 с.
3. Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликтов интересов и противодействия коррупции на гражданской и муниципальной службе. – М.: «Инфра-М», 2012. - 192 с.
4. Конфликтология: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я. –М.:Инфра-М, 2010.-301 с.
5. Конфликтология: Учебник / Под ред. В.П.Ратникова.-2-е изд./ перераб. и доп.- М.:ЮНИТИ, 2011.-511 с.
6. Решетникова К.В. Организационная конфликтология: учебное пособие. – М.: ИНФРА – М, 2010 – 175 с.

### ***б) дополнительная литература:***

1. [НИУ БелГУ, Фак. психологии ; отв. ред. И.А. Кучерявенко: Актуальные проблемы современной психологии. - Белгород: ИПК НИУ "БелГУ", 2012](#)
2. [Светлов В.А.: Конфликтология. - СПб.: Питер, 2011](#)

3. [Сорокина Е.Г.: Конфликтология в социальной работе. - М.: Академия, 2010](#)
4. [Чалдини Р. Б.: Психология влияния. - М.: ЭКСМО, 2010](#)

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**

Федеральный портал «Российское образование» // <http://www.edu.ru/>

1. Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6>
2. Университетская библиотека / <http://www.biblioclub.ru/>
3. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>
4. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>

### **1. Методические указания студентам**

В результате изучения курса «Теория организации» студенты приобретут навыки системного анализа организационных процессов.

При изучении данного курса целесообразен следующий механизм работы студента:

1. Изучение курса «Теория организации» следует начинать с изучения содержания и структуры УМК.

2. Перед лекцией следует прочитать название лекции и ее содержание из УМК.

3. Прочтите конспект прослушанной лекции, основную и дополнительную литературу по теме.

4. Изложите свое понимание темы.

5. Выявите дискуссионные вопросы и сформулируйте свою точку зрения на них, аргументируя ее.

6. После ознакомления с теоретическим материалом ответьте на вопросы для самопроверки.

7. Закрепление материала проводится на семинарских занятиях или в результате самостоятельной работы. Каждая тема курса должна быть «проработана» студентом в той или иной форме.

Студент должен не просто проработать материал, а понять, в том числе и через осознание различий в подходах, содержание отдельных тем.

В целях экономии времени в ходе лекции не нужно стремиться записывать все полностью. Для облегчения конспектирования студенты должны активно использовать сокращения, которые у каждого автора конспекта могут быть собственными.

Практические занятия предусмотрены в объеме 12 часов. В ходе которых, на основе ранее представленного лекционного материала должна осуществляться проработка практических навыков и обсуждение теоретических вопросов. При подготовке к занятиям необходимо помимо лекций использовать учебные и справочные материалы ведущих научных центров страны, размещенные в Internet, а также электронные библиотеки. Необходимо проработать имеющийся материал.

Тестирование по теме проводится для оценивания наиболее общих знаний студента по данной лекции. Для подготовки к тестированию необходимо близко к тексту запомнить материал лекции, основные термины и понятия по данной теме. Помощь при подготовке к тестированию может оказать словарь терминов и учебные пособия, рекомендованные к курсу.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ПрООП ВПО по специальности «Менеджмент».

**11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

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

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.