

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московский социально-педагогический институт»
Факультет государственного и муниципального управления

Утверждена
на заседании УМС МСПИ

« 31 » августа 2023 г. протокол № 22

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.05.01 «Психология социальных конфликтов»

Направление подготовки
37.03.01 «Психология»
(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль)
Психология управления персоналом

Форма обучения
Очно- заочная

Москва-2023

1. Наименование дисциплины

Б1.В.ДВ.02.01 Психология социальных конфликтов

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

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Социология конфликтов в организации» является: формирование профессиональной, научно-исследовательской, педагогической и аналитической компетентности в области конфликтологии. В ходе изучения курса предполагается познакомить студентов с основными понятиями и тенденциями развития конфликтных ситуаций и технологий управления конфликтами в организациях.

Названные цели реализуются посредством решения круга взаимосвязанных **задач**:

- освоить основные понятия конфликтологии;
- изучить основные тенденции развития конфликтных ситуаций в организациях;
- овладеть основными технологиями управления конфликтами в организациях.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование **следующих компетенций**:

- способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности (ОПК-4);
- способностью использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и научно-прикладных исследований, учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности (в соответствии с профилем магистратуры) ПК-2;
- способностью свободно пользоваться современными методами сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации (в соответствии с профилем магистратуры) для постановки и решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности (ПК-12).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения
способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к	Знать: основы конфликтологии;

изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности (ОПК-4)	слагаемые конфликтологической компетентности руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управленческие технологии; принципы эффективного управления. Уметь: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер деятельности и форм собственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеть: понятийно-категориальным аппаратом конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях; навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии; навыками медиаторской деятельности в урегулировании конфликтов; навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы предстоящей деятельности.
Способностью использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и научно-прикладных исследований,	Знать: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентности руководителя; субъект-объектную структуру

учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности (в соответствии с профилем магистратуры) ПК-2	конфликтов; причины возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управленческие технологии; принципы эффективного управления. Уметь: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер деятельности и форм ответственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеть: понятийно-категориальным аппаратом конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях; навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии; навыками медиаторской деятельности в урегулировании конфликтов; навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы предстоящей деятельности.
---	--

3. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 Психология социальных конфликтов относится к дисциплинам по выбору Блока 1 Дисциплин.

Освоение дисциплины «Социология конфликтов в организации» является логическим продолжением таких дисциплин профессионального цикла

как: «Социология управления», «Теория организации», «Социология коммуникаций» и др.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Объем дисциплины в зачетных единицах составляет 5 з.е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем - 20,

в том числе на

Лекции - 8,

Лабораторные занятия - _____,

Практические занятия (семинары) - 10.

Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся - 48.

Количество академических часов, выделенных на контроль – 4.

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

№	Разделы (темы) дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах		Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Контактная работа	Са-мо-	

			Лекции	Лабораторные Занятия	Практически е занятия / семинары		
1.	Раздел 1. Понятие социального конфликта, особенности конфликтов в организации	4	1		2	8	Блиц-опрос, дискуссия, выполнение заданий для самостоятельной работы.
2.	Раздел 2. Алгоритм конфликтов в организации: стадии конфликтного взаимодействия, участники.	4	1		2	10	Блиц-опрос, дискуссия, рефераты, выполнение заданий для самостоятельной работы
3.	Раздел 3. Причины конфликтов, стратегия поведения участников.	4	2		2	10	Блиц-опрос, дискуссия, творческие проекты, выполнение заданий для самостоятельной работы
4.	Раздел 4. Личность в конфликтной ситуации	4	2		2	8	Блиц-опрос, дискуссия, рефераты, выполнение заданий для

							самостоя- тельной работы
5.	Раздел 5. Методы управ- ления конфликтами.	4	2		4	10	тесты, творческие проекты, выполне- ние зада- ний для са- мостоя- тельной работы
	ИТОГО 72 часа	4	8		12	48	4 - Зачет

Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Понятие социального конфликта, особенности конфликтов в ор- ганизации

Определение понятия «социальный конфликт». Цели и задачи конфлик- тологии. Методы мониторинга конфликтных ситуаций.

Раздел 2. Алгоритм конфликтов в организации: стадии конфликтного вза- имодействия, участники.

Конфликт в организации как тип социального конфликта. Стадии, функ- ции конфликтного взаимодействия. Противоречие как источник напряженно- сти в организации. Внутриличностный конфликт, его проявление и влияние на результативность деятельности сотрудников, действия руководителя по осо- знанию трудностей профессиональной и жизненной ситуации, оказание по- мощи. Межличностный конфликт. Ролевой конфликт.

Раздел 3. Причины конфликтов, стратегия поведения участников.

Типы межличностных отношений в организации. Взаимосвязь между типами конфликтов и причинами их возникновения. Организационно-управ- ленческие и психологические причины конфликтов. Объективные и субъек- тивные противоречия как показатель напряженности в организации. Кон- фликты, связанные с нарушением технологии управления. Ограничения руко- водителя, препятствующие эффективной работе организации.

Раздел 4. Личность в конфликтной ситуации.

Предупреждение, урегулирование и разрешение конфликтов, их взаимо- связь с динамикой протекания и стратегией поведения личности в конфликт- ной ситуации. Организационные, структурные и психологические методы. Медиаторство в конфликтной ситуации. Личность посредника и его роли в разрешении конфликта.

Раздел 5. Методы управления конфликтами.

Самооценка личности – завышенная, заниженная, адекватная. Я концеп-ция, ее составляющие, осознание собственной роли в конфликте. Эмоцио-нальное напряжение, стресс и дистресс. Приемы психологической самоза-щиты. Диагностика эмоционального состояния личности.

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

Раздел 1. Понятие социального конфликта, особенности конфликтов в ор-ганизации.

Вопросы для подготовки:

1. Понятие социального конфликта
2. Виды социальных конфликтов
3. Функции социальных конфликтов
4. Особенности конфликтов в организации

Задание для самостоятельной работы:

Изучение материалов лекции. Подготовка к эвристическим беседам, дискуссиям, круглому столу.

Самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Интернет-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы. Подготовка творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу.

Обязательная литература:

1. Абрамов А. П., Боев Е. И., Каменский Е. Г. Социология управления: учебное пособие для студентов вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235088&sr=1
2. Рогожин М. Ю. , Организация управления персоналом предприятия: учебно- практическое пособие, М., Берлин: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253711&sr=1
3. Карташов Я. П. Конфликты в организации - М.: Лаборатория книги, 2010. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=87241&sr=1

Дополнительная литература

1. Козина Е. С. Экономика и социология труда. Методические указания - М.: Директ-Медиа, 2013. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470&sr=1
2. Козьяков Р. В. Психология управления: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1

3. Марусева И. В. Коммуникационный менеджмент в вопросах и ответах : (подготовка к экзамену): учебное пособие для вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=256547&sr=1

Раздел 2. Алгоритм конфликтов в организации: стадии конфликтного взаимодействия, участники.

Вопросы для подготовки:

1. Основные стадии конфликта
2. Характеристики участников конфликта
3. Внутриличностный конфликт
4. Ролевой конфликт
5. Межличностный конфликт

Задание для самостоятельной работы:

Изучение материалов лекции. Подготовка к эвристическим беседам, дискуссиям, круглому столу.

Самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Интернет-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы. Подготовка творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу.

Обязательная литература:

1. Абрамов А. П., Боев Е. И., Каменский Е. Г. Социология управления: учебное пособие для студентов вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235088&sr=1
2. Рогожин М. Ю. , Организация управления персоналом предприятия: учебно- практическое пособие, М., Берлин: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253711&sr=1
3. Карташов Я. П. Конфликты в организации - М.: Лаборатория книги, 2010. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=87241&sr=1

Дополнительная литература

1. Козина Е. С. Экономика и социология труда. Методические указания - М.: Директ-Медиа, 2013. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470&sr=1
2. Козьяков Р. В. Психология управления: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1
3. Марусева И. В. Коммуникационный менеджмент в вопросах и ответах : (подготовка к экзамену): учебное пособие для вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=256547&sr=1

Раздел 3. Причины конфликтов, стратегия поведения участников.

Вопросы для подготовки:

1. Типы межличностных отношений в организации

2. Основные организационно-управленческие и психологические причины конфликтов в организации
3. Объективные и субъективные противоречия в организации
4. Действия руководителя в конфликте

Задание для самостоятельной работы:

Изучение материалов лекции. Подготовка к эвристическим беседам, дискуссиям, круглому столу.

Самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Интернет-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы. Подготовка творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу.

Обязательная литература:

1. Абрамов А. П., Боев Е. И., Каменский Е. Г. Социология управления: учебное пособие для студентов вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235088&sr=1
2. Рогожин М. Ю. , Организация управления персоналом предприятия: учебно- практическое пособие, М., Берлин: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253711&sr=1
3. Карташов Я. П. Конфликты в организации - М.: Лаборатория книги, 2010. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=87241&sr=1

Дополнительная литература

1. Козина Е. С. Экономика и социология труда. Методические указания - М.: Директ-Медиа, 2013. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470&sr=1
2. Козьяков Р. В. Психология управления: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1
3. Марусева И. В. Коммуникационный менеджмент в вопросах и ответах : (подготовка к экзамену): учебное пособие для вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=256547&sr=1

Раздел 4. Личность в конфликтной ситуации

Вопросы для подготовки:

1. Предупреждение, урегулирование и разрешение конфликтов
2. Стратегия поведения личности в конфликтной ситуации
3. Организационные, структурные и психологические методы
4. Медиаторство в конфликтной ситуации
5. Посредник и его роль в разрешении конфликта

Задание для самостоятельной работы:

Изучение материалов лекции. Подготовка к эвристическим беседам, дискуссиям, круглому столу.

Самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Интернет-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы. Подготовка творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу.

Обязательная литература:

1. Абрамов А. П., Боев Е. И., Каменский Е. Г. Социология управления: учебное пособие для студентов вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235088&sr=1
2. Рогожин М. Ю. , Организация управления персоналом предприятия: учебно- практическое пособие, М., Берлин: Директ-Медиа, 2014_ http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253711&sr=1
3. Карташов Я. П. Конфликты в организации - М.: Лаборатория книги, 2010._ http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=87241&sr=1

Дополнительная литература

1. Козина Е. С. Экономика и социология труда. Методические указания - М.: Директ-Медиа, 2013. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470&sr=1
2. Козьяков Р. В. Психология управления: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1
3. Марусева И. В. Коммуникационный менеджмент в вопросах и ответах : (подготовка к экзамену): учебное пособие для вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=256547&sr=1

Раздел 5. Методы управления конфликтами.

Вопросы для подготовки:

1. Самооценка личности
2. Я-концепция
3. Эмоциональное напряжение, стресс, дистресс
4. Диагностика психологического состояния личности

Задание для самостоятельной работы:

Изучение материалов лекции. Подготовка к эвристическим беседам, дискуссиям, круглому столу.

Самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Интернет-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы. Подготовка творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу.

Обязательная литература:

1. Абрамов А. П., Боев Е. И., Каменский Е. Г. Социология управления: учебное пособие для студентов вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235088&sr=1

2. Рогожин М. Ю. , Организация управления персоналом предприятия: учебно- практическое пособие, М., Берлин: Директ-Медиа, 2014_ http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253711&sr=1
3. Карташов Я. П. Конфликты в организации - М.: Лаборатория книги, 2010._ http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=87241&sr=1

Дополнительная литература

1. Козина Е. С. Экономика и социология труда. Методические указания - М.: Директ-Медиа, 2013. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470&sr=1
2. Козьяков Р. В. Психология управления: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1
3. Марусева И. В. Коммуникационный менеджмент в вопросах и ответах : (подготовка к экзамену): учебное пособие для вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=256547&sr=1

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции

В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.
- Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры.
- Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.
- В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.
- Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.
- В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.

Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Целью практических (семинарских) занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к практическому (семинарскому) занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа (по В.И. Далю «самостоятельный - человек, имеющий свои твердые убеждения») осуществляется при всех формах обучения: очной и заочной.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений.

Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

Виды самостоятельной работы, выполняемые в рамках курса:

1. Конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;
2. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
3. Работа с вопросами для самопроверки;

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Можно отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он же может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала.

Методические рекомендации по работе с литературой

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник - это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой следует учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное - наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение - это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в приведенном в ФОС перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью изучающего чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации.

Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием ком- ментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-4	Освоение дисциплины «Социология конфликтов в организации» является логическим продолжением таких дисциплин профессионального цикла как: «Социология управления», «Теория организации», «Социология коммуникаций» и др.	Освоение данной дисциплины является предшествующим шагом и необходимым условием для изучения таких дисциплин как: «Управленческое консультирование», «Управление человеческими ресурсами» и прохождения производственных практик	Дисциплина может быть использована в изучении последующих дисциплин, практик, НИР, подготовки выпускной квалификационной работы бакалавра
ПК-2	Освоение дисциплины «Социология конфликтов в организации» является	Освоение данной дисциплины является предшествующим шагом и необходимым условием для изучения таких дисциплин как: «Управленческое консультирование»,	Дисциплина может быть использована в изучении последующих дисциплин, практик НИР, подготовки

	логическим продолжением таких дисциплин профессионального цикла как: «Социология управления», «Теория организации», «Социология коммуникаций» и др.	«Управление человеческими ресурсами», «Теория и методы организации бизнеса», «Элементы культуры в социальном управлении», «Сравнительный анализ корпоративных культур» и прохождения научно-педагогической и научно-педагогической практик.	выпускной квалификационной работы бакалавра
ПК-2	Освоение дисциплины «Социология конфликтов в организации» является логическим продолжением таких дисциплин профессионального цикла как: «Социология управления», «Теория организации», «Социология коммуникаций» и др.	Освоение данной дисциплины является предшествующим шагом и необходимым условием для изучения таких дисциплин как: «Управленческое консультирование», «Управление человеческими ресурсами» и прохождения производственных практик	Дисциплина может быть использована в изучении последующих дисциплин, практик, НИР, подготовки выпускной квалификационной работы бакалавра

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№ п/п	Раздел рабочей про- граммы	Фор- мируе- мые компе- тенции (или их ча- сти)	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Раздел 1. Поня- тие со- циаль- ного кон- фликта, особен- ности кон- фликтов в орга- низации	ПК-2	Знать: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентно- сти руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины возникновения конфликтов в соци- ально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управленческие технологии; принципы эффективного управления. Уметь: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер дея- тельности и форм собственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеть: понятийно-категориальным аппаратом кон- фликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфлик- тов в организациях; умением определять типы конфликтных лично- стей; способами конструктивного конфликтного по- ведения, методами и приемами снижения кон- фликтности в организациях; навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии; навыками медиаторской деятельности в урегу- лировании конфликтов; навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы пред- стоящей деятельности.

№ п/п	Раздел рабочей про- граммы	Фор- мируе- мые компе- тенции (или их ча- сти)	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
2	Раздел 2. Алго- ритм кон- фликтов в орга- низа- ции: стадии кон- фликт- ного взаимо- дей- ствия, участ- ники.	ПК-2	Знать: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентно- сти руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины возникновения конфликтов в соци- ально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управленческие технологии; принципы эффективного управления. Уметь: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер дея- тельности и форм собственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеть: понятийно-категориальным аппаратом кон- фликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфлик- тов в организациях; умением определять типы конфликтных лично- стей; способами конструктивного конфликтного по- ведения, методами и приемами снижения кон- фликтности в организациях; навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии; навыками медиаторской деятельности в урегу- лировании конфликтов; навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы пред- стоящей деятельности.

№ п/п	Раздел рабочей про- граммы	Фор- мируе- мые компе- тенции (или их ча- сти)	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
3	Раздел 3. При- чины кон- флик- тов, strate- гия по- веде- ния участни- ков.	ПК-2	Знать: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентно- сти руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины возникновения конфликтов в соци- ально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управленческие технологии; принципы эффективного управления. Уметь: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер дея- тельности и форм собственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеть: понятийно-категориальным аппаратом кон- фликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфлик- тов в организациях; умением определять типы конфликтных лично- стей; способами конструктивного конфликтного по- ведения, методами и приемами снижения кон- фликтности в организациях; навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии; навыками медиаторской деятельности в урегу- лировании конфликтов; навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы пред- стоящей деятельности.

№ п/п	Раздел рабочей про- граммы	Фор- мируе- мые компе- тенции (или их ча- сти)	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
4	Раздел 4. Лич- ность в кон- фликт- ной си- туации	ОПК-4	Знать: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентно- сти руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины возникновения конфликтов в соци- ально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управленческие технологии; принципы эффективного управления. Уметь: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер дея- тельности и форм собственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеть: понятийно-категориальным аппаратом кон- фликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфлик- тов в организациях; умением определять типы конфликтных лично- стей; способами конструктивного конфликтного по- ведения, методами и приемами снижения кон- фликтности в организациях; навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии; навыками медиаторской деятельности в урегу- лировании конфликтов; навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы пред- стоящей деятельности.

№ п/п	Раздел рабочей про- граммы	Фор- мируе- мые компе- тенции (или их ча- сти)	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
5	Раздел 5. Ме- тоды управле- ния кон- флик- тами.	ОПК-4	Знать: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентно- сти руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины возникновения конфликтов в соци- ально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управленческие технологии; принципы эффективного управления. Уметь: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер дея- тельности и форм собственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеть: понятийно-категориальным аппаратом кон- фликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфлик- тов в организациях; умением определять типы конфликтных лично- стей; способами конструктивного конфликтного по- ведения, методами и приемами снижения кон- фликтности в организациях; навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии; навыками медиаторской деятельности в урегу- лировании конфликтов; навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы пред- стоящей деятельности.

№ п/п	Раздел рабочей про- граммы	Фор- мируе- мые компе- тенции (или их ча- сти)	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
6	Раздел 5. Ме- тоды управле- ния кон- флик- тами.	ПК-2	Способен свободно пользоваться современными методами сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации (в соответствии с профилем магистратуры) для постановки и решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности.

Критерии оценивания компетенций

Код ком- пе- тен- ции	Минимальный уро- вень	Базовый уровень	Высокий уровень
ОПК-4	Знает: основы конфликтологии; причины возникнове- ния конфликтов. Умеет: анализировать кон- фликтные ситуации. Владеет: понятийно-категори- альным аппаратом конфликтологии; системой знаний о со- циально-психологиче- ских причинах и фак- торах возникновения конфликтов в органи- зациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами	Знает: основы конфликтоло- гии; слагаемые конфлик- тологической компе- тентности руководи- теля; субъект-объектную структуру конфлик- тов; причины возникнове- ния конфликтов в со- циально-трудовой сфере. Умеет: анализировать кон- фликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организа- циях различных сфер	Знает: основы конфликто- логии; слагаемые конфлик- тологической компе- тентности руково- дителя; субъект-объектную структуру конфлик- тов; причины возникнове- ния конфликтов в социально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управ- ленческие техноло- гии; принципы эф- фективного управ- ления. Умеет:

	конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях.	деятельности и форм собственности. Владеет: понятийно-категориальным аппаратом конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях; навыками медиаторской деятельности в урегулировании конфликтов.	анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер деятельности и форм собственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеет: понятийно-категориальным аппаратом конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях; навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии; навыками медиаторской деятельности в урегулировании конфликтов; навыками профессиональной
--	---	--	--

			аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы предстоящей деятельности.
ПК-2	Знает: основы конфликтологии; причины возникновения конфликтов. Умеет: анализировать конфликтные ситуации. Владеет: понятийно-категориальным аппаратом конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях.	Знает: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентности руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере. Умеет: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер деятельности и форм собственности. Владеет: понятийно-категориальным аппаратом конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения,	Знает: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентности руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управленческие технологии; принципы эффективного управления. Умеет: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер деятельности и форм собственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеет: понятийно-категориальным

		методами и приемами снижения конфликтности в организациях; навыками медиаторской деятельности в урегулировании конфликтов.	аппаратом конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях; навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии; навыками медиаторской деятельности в урегулировании конфликтов; навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы предстоящей деятельности.
ПК-2	Знает: основы конфликтологии; причины возникновения конфликтов. Умеет: анализировать конфликтные ситуации. Владеет: понятийно-категориальным аппаратом	Знает: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентности руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины	Знает: основы конфликтологии; слагаемые конфликтологической компетентности руководителя; субъект-объектную структуру конфликтов; причины

	конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях.	возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере. Умеет: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер деятельности и форм собственности. Владеет: понятийно-категориальным аппаратом конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях; навыками медиаторской деятельности в урегулировании конфликтов.	возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере; методы управления конфликтами; современные управленческие технологии; принципы эффективного управления. Умеет: анализировать конфликтные ситуации; выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер деятельности и форм собственности; систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов. Владеет: понятийно-категориальным аппаратом конфликтологии; системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях; умением определять типы конфликтных личностей; способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения
--	---	---	---

			конфликтности в ор- ганизациях; навыками анализа и изучения литератур- ных источников по конфликтологии; навыками медиатор- ской деятельности в урегулировании конфликтов; навыками професси- ональной аргумен- тации при разборе ситуаций и кейс- study из сферы пред- стоящей деятельно- сти.
--	--	--	---

Оценочные средства и шкалы оценивания

Текущий контроль осуществляется на основе:

- Блиц-опроса на семинаре.
- Представления на практическом занятии творческих проектов
- Прохождения тестов по изучаемым темам.
- Подготовки и защиты рефератов
- Участия в дискуссии
- Выполнения заданий для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация осуществляется в виде **зачета**.

«Отлично»- Студент всесторонне и глубоко владеет знаниями, сложными навыками, способен уверенно ориентироваться в практических ситуациях. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.

«Хорошо» - Студент владеет знаниями, проявляет соответствующие навыки в практических ситуациях, но имеют место некоторые неточности в демонстрации освоения материала. Достигнут базовый уровень формирования компетенции.

«Удовлетворительно» - Компетенция недостаточно развита. Студент частично проявляет знания и навыки, входящие в состав компетенции. Пытается, стремится проявлять нужные навыки, понимает их необходимость, но у него не всегда получается. Достигнут только минимальный уровень формиро- вания компетенции.

«Неудовлетворительно» - Компетенция не развита. Студент не владеет необходимыми знаниями и навыками и не старается их применять. Не достиг- нут базовый уровень формирования компетенции.

Промежуточная аттестация осуществляется в виде **зачета**.

Критерии и шкала оценивания тестов

Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Шкала оценки	Критерии оценки
5 (отлично)	Верные ответы составляют более 90% от общего количества вопросов
4 (хорошо)	Верные ответы составляют 89 – 75% от общего количества вопросов
3 (удовлетворительно)	Верные ответы составляют 74 – 50% от общего количества вопросов
2 (неудовлетворительно)	Верные ответы составляют менее 50% от общего количества вопросов

Критерии и шкала оценивания защиты творческого проекта

Предел длительности контроля	7 -10 минут
Шкала оценки:	Критерии оценки:
5 (отлично)	• содержание соответствует теме; • цель и задачи соответствуют теме; • информация изложена четко и логично, является достоверной; присутствует творческий, оригинальный подход.
4 (хорошо)	• цель и задачи проекта соответствуют теме; • содержание не полностью соответствует теме; • информация, в целом, изложена четко и логично, является достоверной.
3 (удовлетворительно)	• цель проекта соответствует теме; • задачи не полностью соответствуют теме; • содержание раскрыто не в полном объеме.
2 (неудовлетворительно)	• цель, задачи проекта не соответствуют теме; • содержание проекта не раскрыто

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Карта фонда оценочных средств текущей аттестации обучающихся по дисциплине

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Понятие социального конфликта, особенности конфликтов в организации	ПК-2	Блиц-опрос, дискуссия, выполнение заданий для самостоятельной работы.
2	Раздел 2. Алгоритм конфликтов в организации: стадии конфликтного взаимодействия, участники.	ПК-2	Блиц-опрос, дискуссия, рефераты, выполнение заданий для самостоятельной работы
3	Раздел 3. Причины конфликтов, стратегия поведения участников.	ПК-2	Блиц-опрос, дискуссия, творческие проекты, выполнение заданий для самостоятельной работы
4	Раздел 4. Личность в конфликтной ситуации	ПК-2	Блиц-опрос, дискуссия, рефераты, выполнение заданий для самостоятельной работы
5	Раздел 5. Методы управления конфликтами.	ОПК-4	тесты, творческие проекты, выполнение заданий для самостоятельной работы
6	Раздел 5. Методы управления конфликтами	ПК-2	Блиц-опрос, дискуссия, выполнение заданий для самостоятельной работы.

КАРТА ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ, ПРОВОДИМОЙ В ФОРМЕ ЗАЧЕТА

№ п/п	Раздел рабочей программы	Формируе- мые компе- тенции (или их части)	Оценочное средство (ВО- ПРОСЫ К ЗА- ЧЕТУ)
1.	Понятие социального конфликта, особенности конфликтов в организации	ПК-2	1-3
2.	Алгоритм конфликтов в организации: стадии конфликтного взаимодействия, участники.	ПК-2	4-6
3.	Причины конфликтов, стратегия поведения участников.	ПК-2	7-11
4.	Личность в конфликтной ситуации	ПК-2	12-16
5.	Методы управления конфликтами.	ОПК-4	17-18
6.	Методы управления конфликтами.	ПК-2	19-20

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные темы рефератов

1. Агрессивность как психологическая основа конфликта.
2. Барьеры восприятия субъектов экономической и трудовой деятельности.
3. Барьеры преодоления конфликтов в организации.
4. Влияние социально-психологического климата на конфликтность в трудовом коллективе.
5. Дискретный и перманентный конфликты.
6. Забастовка как высшая, открытая и коллективная форма конфликта.
7. Зависимость профилактики трудовых конфликтов от сплоченности коллектива, стилей управления, социально-экономической самоорганизации работников.
8. Закономерности воздействия толпы на психическое состояние личности.
9. Закономерности возникновения конфликта.
10. Заработная плата и распределение дохода как главные факторы экономических конфликтов.
11. Изменение социально-психологической напряженности в конфликте в процессе динамики противостояния интересов сторон.

12. Информационные, ресурсные, статусные, пространственно-временные, этнокультурные, поведенческие факторы в конфликте.
13. Источники трудовых конфликтов.
14. Конфликт и лидерство.
15. Конфликт как проявление негативных психологических состояний у сторон: стресса, неприязни, плохого настроения, депрессии, зависти, мести, агрессии.
16. Конфликт как проявление социальной активности и как следствие низкого социального уровня.
17. Концепции интеграционной и конфликтной ориентации общества.
18. Корпоративность и мафиозность, как факторы конфликтности в организациях.
19. Локаут и возможные ответные реакции работодателей к наемным работникам.
20. Массовое поведение и конфликты.
21. Методы измерения и прогнозирования напряженности на институциональном, территориальном и организационном уровнях.
22. Методы математического моделирования конфликтов.
23. Методы сбора и анализа конфликтологических данных.
24. Мотивация конфликтного поведения.
25. Переговоры как эффективный способ регулирования предконфликтных ситуаций.
26. Позитивные и негативные функции конфликта.
27. Предупреждение и предотвращение конфликта.
28. Приемы и средства провоцирования конфликта.
29. Проблема измерения конфликтности.
30. Прогнозирование конфликта.
31. Профилактика конфликтов на стадии предконфликтной ситуации.
32. Профилактика экономических и трудовых конфликтов.
33. Проявление менталитета в возникновении и эскалации экономических конфликтов в России.
34. Проявление менталитета в причинах, вызвавших трудовые конфликты.
35. Роль различных факторов в активизации тех или иных функций.

Темы творческих проектов

1. Конфликт как феномен общественной жизни.
2. Проблема социальных субъектов как основных носителей и акторов конфликтного противоборства.
3. Структура и динамика социальных конфликтов.

4. Уроки и достижения современной зарубежной конфликтологии.
5. Конфликтологические проблемы построения гражданского общества в современной России.
6. Роль конфликтов в историческом процессе.
7. Конфликтология и социальное прогнозирование.
8. Социальные конфликты в контексте процессов современной глобализации.
9. Особенности взаимодействия конфликта и социальной среды в различных социальных системах.
10. Социально-психологические стереотипы, идейные установки, ценностные ориентации, поведенческие стратегии в конфликтных противоборствах.
11. Деструктивные формы разворачивания конфликтов.
12. Виды проявления насилия в межгрупповых и межличностных конфликтах. Физическое, психологическое, моральное, структурное насилие.
13. Структура и детерминанты толерантного сознания.
14. Гражданское общество как фактор самоорганизации общества и горизонтального согласования интересов.
15. Конфликты между законодательной и исполнительной властями.
16. Мировой опыт посредничества.
17. Ненасильственное урегулирование социальных конфликтов: исторический опыт
18. Формирование установок толерантного сознания и поведения
19. Предотвращение конфликтов, их профилактика
20. Универсальные технологии предотвращения и разрешения социальных конфликтов

Примерное задание теста

1. Укажите элементы возникновения конфликта.

1. Проблема.
2. Конфликтная ситуация.
3. Участники.
4. Инцидент.
5. Действия.

2. Перечислите структурные составляющие конфликтного взаимодействия.

1. Субъекты конфликта.
2. Взаимоотношения между субъектами конфликта.
3. Предмет конфликта.
4. Состояние окружающей среды, в которой возникает и развивается конфликт.
5. Характеристика второстепенных участников.

3. Предметом конфликта в организации являются:

1. Объективно существующие противоречия по поводу использования тех или иных ресурсов.
2. Объективно существующая или мыслимая проблема, служащая причиной разногласий между сторонами.
3. Объективно существующие разногласия и проблемы по поводу разделения властей между сторонами.

4. Перечислите состав участников конфликта в организации.

1. Основные участники.
2. Группы поддержки.
3. Судьи.
4. Организаторы.
5. Другие участники.

5. Какие бывают трудовые конфликты по отношениям статуса участников.

1. Вертикальные.
2. Иерархические.
3. Высшие.
4. Горизонтальные.
5. Низшие.

6. Перечислите сферы возникновения трудовых конфликтов.

1. Условия труда.
2. Система распределения ресурсов.
3. Выполнение ранее принятых договоренностей.
4. Система ценностных ориентаций.
5. Духовная несовместимость.

7. Степень проявления конфликтов в организации.

1. Открытые.
2. Кратковременные.
3. Закрытые.
4. Активные.
5. Пассивные.

8. Укажите виды конфликтов в организации, исходя из особенностей сторон.

1. Конфликт между трудовым коллективом и администрацией.
2. Конфликт между трудовым коллективом и профсоюзным комитетом.
3. Конфликт между администрацией и профсоюзным комитетом.
4. Конфликт между трудовым коллективом и руководством отрасли.
5. Конфликт между трудовыми коллективами разных организаций.
6. Конфликт между трудовыми коллективами и органами управления государства.

9. Перечислите функции конфликтов в организации.

1. Функция влияния.
2. Сигнальная функция.
3. Творческая функция.
4. Социально-психологическая функция.

5. Мобилизационная.

10. Укажите, что является предпосылкой конфликта в организации.

1. Социальная напряженность.
2. Действия руководителя.
3. Общественная разобщенность.

11. Что является критерием оценки социальной напряженности.

1. Степень недовольства.
2. Влияние средств массовой информации.
3. Мобилизация общества.
4. Влияние криминальных структур.
5. Степень консолидации оппозиции.

12. Перечислите системы, функционирующие в трудовой организации, которые в дальнейшем дают название типам конфликта.

1. Организационно-техническая.
2. Социально-экономическая.
3. Административно-управленческая.
4. Внеформальная.
5. Социально-психологическая.
6. Социально-культурная.

13. Выделите основные причины организационно-управленческого конфликта.

1. Ограниченность ресурсов.
2. Взаимозависимость заданий.
3. Различия в целях.
4. Различия в представлениях и ценностях.
5. Различия в манере поведения.
6. Различия в уровне образования.
7. Плохие коммуникации.

14. Каковы причины субъективного характера, приводящие к конфликтам в трудовой сфере.

1. Сознательное нарушение работодателем или наемным работником трудового законодательства.
2. Незнание или неверное толкование норм трудового права.
3. Небрежное отношение работников к выполнению своих обязанностей.
4. Заблуждение сторон о наличии или отсутствии того или иного права у них по действующему законодательству.
5. Отсутствие трудового законодательства.

15. Укажите отрицательные последствия внутриличностного конфликта, касающиеся состояния самой личности.

1. Прекращение развития личности, начало деградации.
2. Психическая и физиологическая дезорганизация личности.
3. Снижение активности и эффективности деятельности.
4. Состояние сомнения, психической подавленности, тревожности.
5. Общая депрессия.
6. Появление агрессии или, напротив, покорности в поведении человека.

7. Появление неуверенности в своих силах, чувства неполноценности и никчемности.

8. Разрушение смыслообразующих жизненных ценностей и утрата самого смысла жизни.

16. Перечислите отрицательные последствия внутриличностного конфликта, касающиеся взаимодействия личности с другими людьми в группе.

1. Деструкция существующих межличностных отношений.
2. Неожиданное обособление личности в группе.
3. Повышенная чувствительность к критике.
4. Пугающая информация.
5. Девиантное поведение.
6. Неожиданные, нелогичные вопросы.
7. Ответы не впопад.
8. Жесткий формализм.
9. Поиск виноватых.

17. Кто является второстепенными участниками конфликта.

1. Подстрекатели.
2. Пособники.
3. Организаторы.
4. Судьи.
5. Посредники.

18. Какие стили поведения сторон в конфликте.

1. Конфронтация.
2. Приспособление.
3. Избегание.
4. Компромисс.
5. Сотрудничество.

19. Что понимается под управлением конфликтом.

1. Управление конфликтом есть целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение социально значимых задач.
2. Управление конфликтом есть постоянное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее его разрешение.
3. Управление конфликтом есть воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение его задач.

20. Какие существуют виды разрешения конфликта.

1. Полное разрешение.
2. Неполное разрешение.
3. Частичное разрешение.

21. Перечислите этапы процесса разрешения конфликта.

1. Диагностика конфликта.
2. Проработка конфликта.
3. Разработка стратегии разрешения и технологии.
4. Непосредственная практическая деятельность по разрешению конфликта.

5. Реабилитация участников конфликта.

22. Каковы элементы алгоритма действий руководителя при разрешении конфликта.

1. Изучение причин возникновения конфликта.
2. Ограничение числа участников конфликта.
3. Анализ конфликта.
4. Разрешение конфликта.
5. Анализ послеконфликтных действий.

23. Какими предпосылками обусловлен успех профилактики конфликта.

1. Знанием общих принципов управления.
2. Уровнем общетеоретических знаний о сущности и содержании конфликта.
3. Глубиной анализа предконфликтной ситуации.
4. Конфликтностью личности.
5. Степенью соответствия избранных методов сложившейся ситуации.

24. Перечислите способы разрешения трудовых конфликтов.

1. Административные.
2. Педагогические.
3. Авторитарные.
4. Социальные.
5. Экономические.

25. Перечислите препятствия, снижающие возможность предупреждения конфликтов.

1. Психология личности.
2. Общепринятые нравственные нормы.
3. Конфликтность общества.
4. Норма.
5. Право.

26. Укажите мягкую форму участия третьей стороны в урегулировании организационно-управленческого конфликта.

1. Сотрудничество.
2. Арбитраж.
3. Консенсус.
4. Посредничество.
5. Совет.

27. Укажите жесткую форму участия третьей стороны в урегулировании организационно-управленческого конфликта.

1. Арбитраж.
2. Сотрудничество.
3. Совет.
4. Посредничество.
5. Консенсус.

28. Каковы действия руководителя по предупреждению конфликтов с подчиненными.

1. Постановка ясных, конкретных и выполнимых задач.
2. Обеспечение выполнения поставленной задачи подчиненному всем необходимым.
3. Текущий контроль за исполнением распоряжения.
4. Не делать подчиненных "козлами отпущения" за свои управленческие ошибки.
5. Критикуя подчиненного, оценивать поступок, а не личность.
6. Быть справедливым и честным.
7. Уважать права подчиненного.

29. Перечислите рекомендации руководителям по разрешению предконфликтных и конфликтных ситуаций.

1. Уметь слушать в конфликте подчиненного.
2. Признавать за ним право быть личностью.
3. Демонстрировать понимание роли подчиненного, его забот, позиции.
4. Не повышать голос.
5. При необходимости дать возможность подчиненному выговориться.
6. При неуступчивости подчиненного активно использовать гласность.
7. Помнить, что конфликтный начальник – это не всегда плохой человек.

30. Перечислите рекомендации подчиненным по предупреждению конфликтов с руководителем.

1. Добросовестное выполнение служебных обязанностей.
2. Всегда помнить свой статус подчиненного и сохранять его с достоинством.
3. Если начальник ошибся или оговорился, не акцентировать на этом внимание окружающих.
4. Не критиковать руководителей.
5. Желательно не предлагать диаметрально противоположных решений относительно предложений начальника.

Перечень вопросов к зачету

1. Организация как система, процесс, состояние.
2. Трудовой коллектив и особенности взаимоотношений в нем
3. Новые типы организаций
4. Противоречие как источник напряженности в организации
5. Стадии, функции конфликтного взаимодействия функции конфликтного взаимодействия
6. Виды конфликтов в организации.
7. Внутриличностный конфликт, его проявление и влияние на результативность деятельности сотрудников.
8. Объективные и субъективные противоречия как показатель напряженности в организации.
9. Организационно-управленческие и психологические причины конфликтов
10. Конфликты внутри иерархической структуры организации: вертикальные, горизонтальные, смешанные
11. Внутригрупповой конфликт

12. Социально-психологический климат коллектива
13. Ограничения руководителя, препятствующие эффективной работе
орга- низации
14. Типовые стратегии конфликтного поведения
15. Методы управления конфликтами в организации
16. Личность посредника и его роли в разрешении конфликта
17. Принципы эффективной организационной коммуникации
18. Конфликтогенность личности.
19. Самооценка личности, ее роль в конфликте.
20. Стратегии ведения переговоров в организации.

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

Особенности процедур текущей и промежуточной аттестации описаны в «Положении о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в НОУ ВО «МСПИ», утвержденном Приказом ректора №55/11 от 31.08.2022.

К прохождению промежуточной аттестации по дисциплине в форме зачёта допускается студент при условии успешного выполнения всех заданий, предусмотренных в рамках текущего контроля успеваемости в рабочей программе дисциплины.

Оценивание уровня сформированности компетенций студентов на промежуточной аттестации, проводимой в форме зачета

Шкала оценивания	Уровень сформированности компетенций	Описание критериев оценивания
Зачтено	Высокий уровень (5 баллов)	- Дан развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине - В ответе прослеживается четкая структура и логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий - Ответ изложен литературным языком с использованием современной терминологии - Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа
	Базовый уровень	- Дан развернутый ответ на поставленный вопрос

	(4 балла)	- Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии - Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя
	Минимальный уровень (3 балла)	- Логика и последовательность изложения имеют нарушения - Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов - В ответе отсутствуют выводы - Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано - Речевое оформление требует поправок, коррекции
Не зачтено	Компетенция не сформирована	- Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросам -Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения -Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения - Речь неграмотная - Гистологическая терминология не используется -Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента - Ответ на вопрос полностью отсутствует или отказ от ответа

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

8.1. Основная литература

- 1.Абрамов А. П., Боев Е. И., Каменский Е. Г. Социология управления: учебное пособие для студентов вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=235088&sr=1
- 2.Рогожин М. Ю. , Организация управления персоналом предприятия: учебно- практическое пособие, М., Берлин: Директ-Медиа, 2014_
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253711&sr=1
- 3.Карташов Я. П. Конфликты в организации - М.: Лаборатория книги, 2010._
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=87241&sr=1

8.2. Дополнительная литература

1. Козина Е. С. Экономика и социология труда. Методические указания - М.: Директ-Медиа, 2013. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470&sr=1
2. Козьяков Р. В. Психология управления: учебное пособие - М.: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=226086&sr=1
3. Марусева И. В. Коммуникационный менеджмент в вопросах и ответах : (подготовка к экзамену): учебное пособие для вузов - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2014. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=256547&sr=1

9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины

1. http://www.grebennikov.ru/management_today.phtml (Журнал «Менеджмент сегодня»).
2. <http://www.edu.ru/modules.php> (Федеральный портал Российское образование, каталог образовательных интернет-ресурсов).
3. <http://www.ecsoman.edu.ru> (Федеральный образовательный портал, раздел «Экономика, социология, менеджмент»).
4. ЭБС «Университетская библиотека online» - <http://biblioclub.ru/>

10.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина дает обучающемуся блок знаний и практических навыков, без которых не может состояться современный профессионал. Основными формами обучения студентов являются лекции, практические занятия, самостоятельная работа. В рамках аудиторной работы на лекции отводится не более 1/3 от всех занятий. Сами лекции носят проблемный характер, знакомят обучающегося с различными подходами к решению поставленной проблемы (задачи), ориентируют его на определение собственной позиции, защита которой требует логичной и грамотной аргументации.

Записи в ходе лекций допустимо делать как на бумажном, так и электронном носителе. Понятия, категории, законы, схемы, таблицы, диаграммы и т.п. в конспекте лекции записываются полностью, основное содержание лекции записывается в произвольной форме (своими словами).

Проведение практических занятий предполагает широкую вариативность форм и методов (образовательных технологий). Следует учитывать, что выбор той или иной образовательной технологии зависит от уровня студенческой группы, желания преподавателя полнее раскрыть способности обучающихся, внести в обучение элемент творчества.

Продуктивная аудиторная работа невозможна без предварительной самостоятельной подготовки к ней. Самостоятельная работа – средство организации самообразования и самовоспитания, нацелена на формирование умения осуществлять планирование деятельности, рационально организовывать свое рабочее место и время. В ходе самостоятельной работы обучающийся ищет ответ на неясное. Самостоятельная работа призвана выполнять развивающую, информационно-обучающую, стимулирующую, воспитывающую, исследовательскую функции. Самостоятельная работа, в первую очередь, это подготовка к каждому практическому занятию и изучение материала, полученного в ходе лекций.

Изучение дисциплины предполагает использование различных форм контроля. Диагностирующий контроль позволяет оценить знания магистрантов, которые имеются в его багаже перед изучением дисциплины. Для одних дисциплин модуля таковым багажом станут знания, сформированные в процессе получения среднего образования, для других дисциплин – знания, полученные при изучении данного модуля.

Текущий контроль предполагает оценивание всех видов деятельности во время обучения студента: участие в блиц-опросах и дискуссиях, выполнение творческих проектов с элементами слайд-шоу и видео-шоу, выполнение самостоятельной работы. В программе дисциплины в разделе 7. «Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины» содержатся критерии оценивания каждой формы деятельности. Данные критерии должны стать известны студенту на первом занятии, служить ориентиром правильности выполнения задания.

Контроль по итогам освоения материала изучаемой дисциплины возможно проводить в различных формах организации экзамена, начиная от традиционной – развернутые ответы на вопросы, до вариативных – тесты, защиты проектов и пр.

Работа над конспектом лекции

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемой дисциплины. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Лекции по учебной дисциплине проводятся, как правило, как проблемные в форме диалога (интерактивные).

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном

порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же вы- полнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Работу над конспектом следует начинать с его доработки, желательно в тот же день, пока материал еще легко воспроизводим в памяти (через 10 часов после лекции в памяти остается не более 30-40 % материала). С целью дора- ботки необходимо прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также ис- править описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить про- пущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать мате- риал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополняя и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы вы- делений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепля- ются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используются при подготовке к практическим (семинарским) занятиям. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу с карандашом в руках всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством само- контроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала явля- ется знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно препо- даватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени тре- буется подготовить к очередному занятию. Обращение к ранее изученному ма- териалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, вы- воды, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к прой- денному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

Работа с рекомендованной литературой

При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочи- танного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения по- нять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровож- дается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, те- зисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от ха- рактера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание мате- риала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением

плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

В процессе изучения материала источника и составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Подготовка к практическому занятию (семинару)

Для успешного освоения материала студентам рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе.

При подготовке к практическому занятию (семинару) можно выделить 2 этапа:

- организационный,
- закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: - уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его наиболее важная и сложная часть, требующая пояснений преподавателя в процессе контактной работы со студентами. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, разобраться в иллюстративном материале, задачах. Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам и структурировать изученный материал. Целесообразно готовиться к практическим (семинарским) занятиям за 1- 2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

Методические рекомендации студентам по подготовке к зачету

При подготовке к экзамену студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на практических занятиях (семинарах), а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на зачет.

Порядок проведения тестирования

Тест - это простейшая форма письменного контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин.

Целью тестирования является оценка качества обучения на различных этапах освоения образовательной программы и уровня подготовки обучающихся на соответствие требованиям федерального государственного образовательного стандарта и образовательной программы. Тестирование не исключает и не заменяет другие формы оценки качества обучения и уровня подготовки обучающихся. Тестирование, наряду с другими формами текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, может использоваться: - как инструмент внутривузовского мониторинга контроля качества подготовки обучающихся при освоении ими образовательных программ.

Текущее и оперативное тестирование может проводиться преподавателем при аудиторной и внеаудиторной работе, в том числе на семинарах, практических занятиях/ лабораторных практикумах для выявления уровня освоения учебного материала обучающимся и его готовности к дальнейшему обучению, проверки качества освоения знаний, умений по определенным темам, модулям, разделам дисциплины и выполнения внеаудиторной самостоятельной работы.

Рубежное тестирование проводится по модулю дисциплины (контрольной точке), циклам дисциплин, в соответствии с листом контрольных мероприятий. Целью рубежного тестирования является определение степени освоения обучающимися области знаний и умений (уровня компетентности) в соответствии с программой дисциплины. Результаты тестирования используются преподавателем для формирования комплексной оценки по дисциплине. Рубежное тестирование может проводиться при аудиторной и внеаудиторной работе. Тестирование может проводиться в письменной и (или) компьютерной формах.

Для выполнения рефератов, творческих проектов

Идентификация ключевых проблем;
Анализ ключевых проблем;

Аргументация предлагаемых вариантов эффективного разрешения выявленных проблем;
Выполнение задания с опорой на изученный материал и дополнительные источники;
Оформление письменной работы;
Представление работы, если по работе предполагается выступление (защита)

Общие требования к написанию и оформлению письменных работ

Письменная работа выполняется на стандартных листах бумаги формата А- 4 в печатном варианте, либо в рукописном виде (в порядке исключения). Текст работы набирается через 1,5 межстрочных интервала, шрифт - 14. На странице не должно быть менее 27-29 строк, включая сноски. Поля страниц устанавливаются: левое - 30 мм, правое -10мм, верхнее и нижнее - 20мм. Выравнивание по ширине.

Объем и структура письменной работы устанавливается отдельными методическими рекомендациями по дисциплине.

Страницы должны быть пронумерованы сверху в середине страницы. Нумерация начинается со 2 листа «Содержание». Все остальные страницы нумеруются сквозной нумерацией до последней страницы, включая приложения.

Прежде чем приступить к написанию работы, студенту необходимо подобрать соответствующую литературу, первоисточники. Обязательно изучить современные источники, « не старше» 5 лет.

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

В процессе освоения дисциплины предполагается использование информационных технологий, обеспечивающих подготовку презентационных материалов в следующем составе:

1. MS Windows 8.1 64 bit (код продукта:00268-20151-08766-AAOEM) действие бессрочно
2. MS Office 2013 для дома и бизнеса (№ продукта ВКВД3-98NC2-НН6QH-3ХRҪX-ҪDTKD) – действие бессрочно

1. <http://biblioclub.ru> – ЭБС «Университетская библиотека онлайн».
2. Библиотека Максима Машкова: <http://lib.ru/>
3. Мир энциклопедий <http://www.encyclopedia.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
<http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. Российская государственная библиотека. <http://www.rsl.ru/>
6. <http://www.gumer.info> – электронная библиотека «Гумер»

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

Для освоения дисциплины необходима лекционная аудитория, имеющая видеопроекторное оборудование для демонстрации презентаций, экран, оборудование, имеющие выход в Интернет, переносные ноутбуки, доска маркер- ная.