

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»**

**ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
Кафедра истории и философии**

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Декан ТТФ, доцент

 **Т.Х. Тлупов**

**27 мая 2025 г.**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.10 «КОНФЛИКТОЛОГИЯ»**

Направление подготовки - **13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника**

Направленность (профиль) - **Энергообеспечение предприятий**

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Курс – **3(4)**

Семестр – **5(7)**


Форма обучения – **очная (заочная)**

**НАЛЬЧИК – 2025**

Рабочая программа дисциплины Б1.О.10 «Конфликтология» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника** утвержденного приказом Минобрнауки России от 28 февраля 2018 г. N 143 (далее – ФГОС ВО) и рабочего учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению

Составитель рабочей программы

д.ф.н., профессор



А.А. Дадашев

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «История и философия»  
протокол от «22» мая 2025 г. №10

Зав. кафедрой, доцент



М.А. Кярова

Одобрено методической комиссией Торгово-технологического факультета  
протокол от «23» мая 2025 г. №10

Председатель МК факультета «Торгово-технологический»

к.б.н., доцент



Т.Х. Тлупов

Согласовано:

Директор научной библиотеки



И.А. Шогенова

«22» мая 2025 г

### 1. Цели и задачи дисциплины:

**Целью дисциплины** является формирование у студентов знаний о конфликтах, стратегиях, формах и методах разрешения, урегулирования, прогнозирования и профилактики конфликтов в процессе профессиональной деятельности.

#### **Задачи дисциплины:**

1. Дать студентам целостное представление о конфликте, его функциях в обществе и методах решения конфликтов;
2. Научить методам управления конфликтом, использовать стимулирующее воздействие конфликта в тех случаях, когда он развивается в определенных рамках и урегулировать разрушительный характер конфликта;
3. Опираясь на теоретические знания и освоенные технологии анализа конфликта, научить анализировать и прогнозировать конфликт;
4. Опираясь на примеры из жизненного опыта обучающихся, научиться помогать им адаптироваться к современной социальной действительности, где конфликт стал одним из основных проявлений общественных отношений.

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами

Код компетенций	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1 <sub>ук-3</sub> . Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели  ИД-2 <sub>ук-3</sub> Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	<b>Знать:</b> основы взаимодействия в команде <b>Уметь:</b> строить отношения в команде и определять свою роль <b>Владеть:</b> навыками коммуникации в совместной деятельности  <b>Знать:</b> правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия; основные виды коммуникаций; основы психологии командной работы <b>Уметь:</b> понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде <b>Владеть:</b> навыками взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды
УК-10	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	ИД-1 <sub>ук-10</sub> Реализует гражданские права и осознанно участвует в жизни общества  ИД-2 <sub>ук-10</sub> Следует базовым этическим ценностям, демонстрируя к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению	<b>Знать:</b> основные правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности <b>Уметь:</b> планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение экстремизма, терроризма и коррупции в обществе <b>Владеть:</b> навыками, обеспечивающими формирование гражданской позиции  <b>Знать:</b> правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению

			<p>ведению</p> <p><b>Уметь:</b> планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение экстремизма, терроризма и коррупции в обществе</p> <p><b>Владеть:</b> навыками, обеспечивающими формирование гражданской позиции</p>
<b>ПК-13</b>	Способен управлять и организовать работу малых коллективов	ИД-1 ПК-13 Демонстрирует знание способов управления и организации работы малых коллективов	<p><b>Знать:</b> основы способов управления малыми коллективами</p> <p><b>Уметь:</b> организовать исполнение управленческих решений малыми коллективами</p> <p><b>Владеть:</b> знаниями управления организации работы малых коллективов</p>

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Конфликтология» входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)», включенных в учебный план направления подготовки **13.03.01 Теплотехника и теплоэнергетика**, направленность (профиль) **Энергообеспечение предприятий**.

**4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Учебные занятия	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
	семестр	семестр
	5	7
	З.е.часов	З.е.часов
<b>1. Контактная работа з.е./час, в том числе (час):</b>	<b>1,14/41</b>	<b>0,28/10</b>
лекции	18(4)*	4
практические занятия	18(4)*	4(2)*
групповые консультации	1	1
контрольные балльно-рейтинговые мероприятия	3	-
промежуточная аттестация: <b>зачет</b>	1	1
<b>2.Самостоятельная работа з.е./час в том числе (час):</b>	<b>0,86/31</b>	<b>1,72/62</b>
самостоятельное изучение отдельных тем модуля	26	57
подготовка к промежуточной аттестации	5	5
<b>Общая трудоемкость з.е./час</b>	<b>2/72</b>	<b>2/72</b>

(\*)\* - занятия, проводимые в интерактивных формах.

**4.1.Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий (очная форма обучения)**

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		СР
	Лекции	Прак.	Сам.изуч. отд.тем
Тема 1. Теоретические основы конфликтологии	1	1	4
Тема 2. Этапы формирования конфликтологии	1	1	4
Тема 3. Общая теория конфликта	2(2)*	2(2)*	4
Тема 4. Внутриличностный конфликт	2	2	2
Тема 5. Межличностные конфликты	2	2	2
Тема 6. Организационные конфликты: особенности протекания	2	2	2
Тема 7. Основные принципы и методы разрешения конфликтов	2(2)*	2(2)*	2

Тема 8. Прогнозирование конфликтов	2	2	2
Тема 9. Управления конфликтами	2	2	2
Тема 10. Переговоры как способ разрешения конфликта	2	2	2
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>18(4)*</b>	<b>18(4)*</b>	<b>26</b>

()\* - занятия, проводимые в интерактивной форме

**4.2. Содержания дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества часов и видов учебных занятий (заочная форма обучения)**

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		СР
	Лекции	Прак.	Сам.изуч. отд.тем
Тема 1. Теоретические основы конфликтологии	-	-	6
Тема 2. Этапы формирования конфликтологии	-	-	6
Тема 3. Общая теория конфликта	0,5	0,5(2)*	6
Тема 4. Внутриличностный конфликт	0,5	0,5	6
Тема 5. Межличностные конфликты	0,5	0,5	6
Тема 6. Организационные конфликты: особенности протекания	0,5	0,5	6
Тема 7. Основные принципы и методы разрешения конфликтов	0,5	0,5(2)*	6
Тема 8. Прогнозирование конфликтов	0,5	0,5	6
Тема 9. Управления конфликтами	0,5	0,5	5
Тема 10. Переговоры как способ разрешения конфликта	0,5	0,5	4
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>4</b>	<b>4(2)*</b>	<b>57</b>

()\* - занятия, проводимые в интерактивной форме

**4.3. Содержание разделов дисциплины (модуля)**

**4.3.1 Лекции**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Номер, тема и содержание лекции	Трудоемкость, ч	
			очно	заочно
1	Тема 1. Теоретические основы конфликтологии	<b>Лекция №1. Тема: Теоретические основы конфликтологии</b> Определение понятия «конфликт», анализ условий его возникновения. Конфликт как объект и предмет конфликтологии. Конфликт как свойство социальных систем. Социальные противоречия и социальные конфликты. Конфликт как феномен общественной жизни. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии. Конфликтология в системе социально-гуманитарных наук. Междисциплинарные связи конфликтологии. Становление конфликтологии как учебной дисциплины в России и за рубежом. Роль конфликтологии в консолидации Российского общества.	1	-
2	Тема 2. Этапы формирования конфликтологии	<b>Лекция №2 . Тема: Этапы формирования конфликтологии</b> Конфликтология как научное направление. История возникновения и основные направления в развитии социальной конфликтологии и социологии конфликтов (К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, М. Вебер, Р. Дарендорф, К. Боулдинг). Традиции исследования социальных конфликтов в отечественной социологии: исторические аспекты и современные подходы. Конфликтология как междисциплинарное направление исследования конфликта. Социологические теории конфликта. Психологические теории конфликта. Специфика социально-психологического подхода к конфликту. Прикладная конфликтология как практика работы с	1	-

		конфликтами.		
3	<b>Тема 3. Общая теория конфликта</b>	<b>Лекция № 3. Тема: Общая теория конфликта</b> Конфликт как социальное явление. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации. Источники и причины конфликтов. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта. Структурный конфликт и его разновидности. Конфликт ценностей. Конфликт отношений. Поведенческий конфликт. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Диагностическая функция конфликтов и особенности ее проявления. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. Осознание ситуации как конфликтной ее участниками. Субъекты конфликта как элементы конфликтной ситуации. Типы и ранги субъектов конфликта. Влияние образов конфликтной ситуации на развитие конфликта. Динамика конфликтного взаимодействия. Стадии и фазовая динамика конфликта. Конфликт как процесс. Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение. Классификация типов поведения в конфликте по К. Томасу. Основные модели завершения конфликта.	2(2)*	0,5
4	<b>Тема 4. Внутрилиchnостный конфликт</b>	<b>Лекция № 4. Тема: Внутрилиchnостный конфликт</b> Основные подходы к причинам и формам проявления внутрилиchnостного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин). Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности. Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь. Фрустрация, стрессы, конфликты и кризисы. Формы проявления внутрилиchnостных конфликтов. Переживание как основа внутрилиchnостного конфликта. Последствия и проявления внутрилиchnостных конфликтов. Основные способы разрешения внутрилиchnостных конфликтов. Психологическая защита наподсознательном и сознательном уровнях. Развитие стрессоустойчивости. Самоменеджмент как профилактика и технология регулирования внутрилиchnостных конфликтов. Роль конфликта в формировании и развитии личности.	2	0,5
5	<b>Тема 5. Межличностные конфликты</b>	<b>Лекция № 5. Тема: Межличностные конфликты</b> Причины возникновения межличностных конфликтов. Конфликт как форма социального взаимодействия. Рольевые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии. Разновидности манипуляций. Манипулятивное общение. Механизмы блокирования манипуляций. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Эмоциональное состояние участников конфликта: сужение креативности, автоматизация поведения, эмоциональный дискомфорт. Рост эмоционального напряжения: страхи, агрессия, недоверие, фобии. Технологии работы с эмоциональным состоянием в процессе конфликта. Вербальные и невербальные техники урегулирования эмоционального состояния. Рационализация эмоций. Способы разрешения межличностных конфликтов. Проблема конфликтоустойчивости личности и группы. Малая социальная группа как первичный элемент социума. Групповая динамика, внутригрупповые структуры, проблемы лидерства в группе и конфликты. Групповые нормы, ценности, способы поведения и механизмы возникновения	2	0,5

		межгрупповых конфликтов. Функции межгруппового конфликта. Особенности возникновения, протекания и регулирования конфликтов в различных группах: организационно-производственных, учебно-педагогических, семейных. Социально-экономические, политические, национально-этнические процессы в современном обществе и конфликты между большими социальными группами. Возможности достижения консенсуса в обществе. Наиболее приемлемые стратегии конфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности специалистов социально-экономической и управленческой сфер.		
6	<b>Тема 6. Организационные конфликты: особенности протекания</b>	<p><b>Лекция №6. Тема: Организационные конфликты: особенности протекания</b></p> <p>Причины возникновения организационных конфликтов. Типология организационных конфликтов. Информационные и структурные конфликты в организации. Дисбаланс структуры рабочего места. Ценностный конфликт и его выражение в особенностях корпоративной культуры организации. Позитивные функции организационного конфликта: преодоление застоя жизнедеятельности; определение слабых мест в организационной структуре; формирование лидерства. Деструктивные функции конфликта в организации: ухудшение и разрушение коммуникаций; падение авторитета руководителя; рост напряженности между уровнями управления; снижение эффективности труда. Специфика инновационных конфликтов. Профилактика и методы регулирования. Роль руководителя в предупреждении и регулировании инновационных конфликтов. Стратегии управления организационным конфликтом. Трудовые конфликты как отражение проблем в социально-экономической и административно-управленческой систем организации. Особенности протекания социально-трудовых конфликтов. Формы и методы урегулирования. Коллективный и индивидуальный договор и его роль в бесконфликтном взаимодействии. Социальное партнерство, его значение в предупреждении и успешном регулировании конфликтов</p>	2	0,5
7	<b>Тема 7. Основные принципы и методы разрешения конфликтов</b>	<p><b>Лекция № 7. Тема: Основные принципы и методы разрешения конфликтов</b></p> <p>Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможности, трудности и ограничения. Сравнительная характеристика методологических принципов основных школ и направлений конфликтологии: характеристика психологического и социально-психологического подходов. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Приемы обнаружения позиций, интересов и мотивов субъектов конфликтного взаимодействия. Способы актуализации конфликта и его регулирования. Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики «справедливых (объективных) критериев» и «справедливых процедур». Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики НАОС (наилучшая альтернатива обсуждаемому соглашению). Принцип «пределов» в анализе и диагностике конфликта. Издержки, функции и альтернативы «пределам». Диагностика потенциальной и актуальной конфликтной ситуации. Диагностика факторов и причин конфликта. Диагностика конфликта на разных этапах его развития. Рациональное и эмоциональное измерение конфликта. Определение основной проблемы конфликта, подлежащей урегулированию. Принципы анализа и диагностики конфликтов социально-экономической сферы. Алгоритм диагностики конфликта. Определение</p>	2(2)*	0,5

		предмета, субъектов и целей конфликта. Этапы диагностики конфликта. Определение уровня, вида, типа конфликта. Характеристика ситуации и среды конфликта. Урегулирование постконфликтной ситуации. Выявление функций конфликта.		
8	<b>Тема 8. Прогнозирование конфликтов</b>	<b>Лекция № 8. Тема: Прогнозирование конфликтов</b> Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. Учет индивидуальных особенностей субъектов. Толерантность и различия. Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов. Соблюдение правовых норм как основа профилактики конфликтов. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций.	2	0,5
9	<b>Тема 9. Управление конфликтами</b>	<b>Лекция № 9. Тема: Управление конфликтами</b> Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение. Стратегии и алгоритм управления конфликтами. Управление конфликтом как минимизация его отрицательных последствий. Изменение конфликтной ситуации. Изменение значимости конфликтной ситуации. Силловые способы управления конфликтом. Локализация и фрагментация конфликта. Управление конфликтующей системой. Структурные способы управления конфликтом. Замена объекта конфликта. Административный ресурс. Анализ технологии управления конфликтным взаимодействием: общие исходные положения, технологические процедуры, технологический инструментарий, этапы внедрения, критерии и методы «замера» результатов. Схема овладения конфликтной ситуацией: анализ и коррекция представлений и отношений в предконфликтной ситуации и в процессе конфликта.	2	0,5
10	<b>Тема 10. Переговоры как способ разрешения конфликта</b>	<b>Лекция № 10. Тема: Переговоры как способ разрешения конфликта</b> Стратегия и способы разрешения конфликтов. Переговоры как способ урегулирования конфликтов. Динамика переговоров. Позиции сторон. Показатели успеха переговоров. Посредничество. Стратегии ведения переговоров. Тактические приемы ведения переговоров. Типология переговоров. Управление переговорами. Урегулирование конфликта с участием третьей стороны Третья сторона в конфликте, арбитр, арбитраж, функции медиации, третейский судья, наблюдатель. Исторические предпосылки конфликтного взаимоотношения представителей власти и бизнеса. Правовое регулирование конфликтов власти и бизнеса. Конфликтогенные факторы взаимоотношений органов государственного / муниципального управления и населения.	2	0,5
	<b>ИТОГО</b>		<b>18(4)*</b>	<b>4</b>

( )\* - занятия, проводимые в интерактивных формах



### 4.3.2. Практические занятия

Наименование раздела дисциплины	Номер и тема практического занятия	Трудоемкость, ч	
		очно	заочно
<b>Тема 1. Теоретические основы конфликтологии</b>	<b>Практическое занятие №1</b> 1. Теоретико-методологические основы конфликтологии. 2. Современные проблемы развития конфликтологии. 3. Предмет и задачи конфликтологии как особой области научного знания и практической деятельности.	1	-
<b>Тема 2. Этапы формирования конфликтологии</b>	<b>Практическое занятие №2</b> 1. История обсуждения конфликта, попыток его анализа и интерпретации. 2. Социально-психологическая основа конфликтологии. 3. Проблема конфликта в современной западной конфликтологии. 4. Проблема конфликта в отечественной конфликтологии	1	-
<b>Тема 3. Общая теория конфликта</b>	<b>Практическое занятие №3</b> 1. Понятие конфликта. Причины, типология. 2. Конструктивные и деструктивные Функции конфликта. 3. Структура конфликта. Картография конфликта.	2(2)*	0,5(2)*
<b>Тема 4. Внутриличностный конфликт</b>	<b>Практическое занятие №4</b> 1. Причины, источники конфликтов и формы их проявления. 2. Основные виды внутриличностных конфликтов. 3. Проявления и последствия внутриличностных конфликтов.	2	0,5
<b>Тема 5. Межличностные конфликты</b>	<b>Практическое занятие №5</b> 1. Взаимодействие и взаимосвязь людей. Теория ролей. 2. Структурная типология межличностного восприятия: межличностная перцепция, идентификация, эмпатия. 3. Модели поведения в конфликте и способы урегулирования межличностных конфликтов.	2	0,5
<b>Тема 6. Организационные конфликты: особенности протекания</b>	<b>Практическое занятие №6</b> 1. Каким образом может влиять внутренняя и внешняя среда организации на конфликты в этой организации? 2. Перечислите основные типы конфликтов в организации. Особенности конфликтов на государственной и муниципальной службе. 3. Применение Нормативно-правовой базы урегулирования конфликтов на государственной гражданской и муниципальной службе	2	0,5
<b>Тема 7. Основные принципы и методы разрешения конфликтов</b>	<b>Практическое занятие №7</b> 1. Причины и структура межличностного конфликта 2. Стили поведения в межличностном конфликте. 3. Предотвращение межличностных конфликтов.	2(2)*	0,5(2)*
<b>Тема 8. Прогнозирование конфликтов</b>	<b>Практическое занятие №8</b> 1.Трудности профилактики конфликтов и способы их предупреждения 2. Прогнозирование возможных последствий своих поступков 3. Проблема конфликтных личностей	2	0,5
<b>Тема 9. Управления конфликтами</b>	<b>Практическое занятие №9</b> 1. Технологии предупреждения социального конфликта. 2. Методы регулирования конфликтов.	2	0,5

	3. Стимулирование конфликта. 4. Зависимость выбора модели решения конфликта от его диагноза. 5. Взаимосвязь моделей разрешения конфликтов со стратегией и тактикой поведения оппонентов и посредников конфликта		
<b>Тема 10. Переговоры как способ разрешения конфликта</b>	<b>Практическое занятие №10</b> 1. Переговоры как способ урегулирования конфликтов. 2. Динамика переговоров. 3. Позиции сторон. Показатели успеха переговоров	2	0,5
<b>ИТОГО</b>		<b>18(4)*</b>	<b>4(2)*</b>

( )\* - занятия, проводимые в интерактивных формах

### 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Конфликтология» в научной библиотеке университета имеется достаточное количество учебников и учебных пособий. Кроме этого, для полноты обеспечения самостоятельной работы учебно – методической документацией по данной дисциплине разработана для внутривузовского пользования учебное пособие.

На самостоятельную работу при изучении данной дисциплины отводится по очной форме обучения (заочной форме обучения) соответственно 31 (62) часа, из них 26(57) часа выделяется на самостоятельное изучение отдельных тем (модулей). При самостоятельном изучении отдельных вопросов и тем основными видами самостоятельной работы обучающихся являются: проработка учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы и информационно-образовательных ресурсов, конспектирование материалов, подготовка к выполнению лабораторных работ, к опросу, тестированию, к контрольным балльно-рейтинговым мероприятиям, подготовка к промежуточной аттестации.

На очной форме обучения контроль самостоятельной работы, чаще всего осуществляется перед началом чтения лекции, во время проведения балльно-рейтинговых контрольных мероприятий и промежуточной аттестации.

На заочной форме обучения, контроль самостоятельной работы осуществляется только во время промежуточной аттестации.

Объем часов выделяемых для подготовки к промежуточной аттестации (5 ч. по очной форме и 5 ч. по заочной форме обучения), используется для самостоятельной подготовки обучающихся к экзаменам. Данный этап является завершающим при изучении дисциплины и контроль самостоятельной работы осуществляется на промежуточной аттестации.

№ разд.	Тема и вопросы самостоятельной работы студентов	Объем часов, час.		Перечень учебно-методического обеспечения*	Форма контроля
		очно	заочно		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1	<b>Тема 1. Теоретические основы конфликтологии</b> 1. Могла ли конфликтология как отдельная наука возникнуть до XX века? (Ответ обоснуйте.) 2. Почему конфликтологическая мысль развивалась изначально в рамках философии? 3. Какие факторы лежали в основе эволюции конфликтологических взглядов?	4	6	[1], [2] [4], [5]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета
2	<b>Тема 2. Этапы формирования конфликтологии</b> 1. Когда возникла конфликтология как относительно самостоятельная теория? 2. Какое название получила конфликтология как относительно самостоятельное направление в социологии и в психологии? 3. Когда складывается конфликтологическая практика и с какими событиями в психологии это связано? 4. Дайте определение предмета конфликтологии.	4	6	[1], [2] [3], [4] [5]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета

1	2	3	4	5	6
	<p>5. Перечислите основные этапы эволюции конфликтологических взглядов в истории философии.</p> <p>6. Назовите социально-исторические и теоретические предпосылки возникновения конфликтологии.</p> <p>7. Перечислите методы конфликтологии.</p> <p>8. Перечислите основные принципы исследования конфликтов.</p>				
3	<p><b>Тема 3. Общая теория конфликта</b></p> <p>1. Дайте определение конфликта.</p> <p>2. Сформулируйте необходимые и достаточные условия возникновения конфликта.</p> <p>3. Чем характеризуется противостояние субъектов социального взаимодействия?</p> <p>4. Изобразите графически структуру конфликта.</p> <p>5. Дайте определения основных структурных элементов конфликта: «стороны конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиции конфликтующих сторон».</p> <p>6. Приведите классификацию конфликтов.</p> <p>7. Дайте определение причин конфликта.</p> <p>8. Приведите классификацию причин конфликта.</p>	4	6	[1], [2] [3], [4] [5]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета
4	<p><b>Тема 4. Внутриличный конфликт</b></p> <p>1. Назовите основные модели поведения в конфликтном взаимодействии.</p> <p>2. Какая модель поведения в конфликте характеризуется стремлением уладить конфликт, доброжелательным отношением к сопернику?</p> <p>3. Какой модели поведения в конфликте присущи нарушения этики общения, отказ от компромисса и т. п.?</p> <p>4. Какая модель поведения в конфликте характеризуется непоследовательностью поведения, уходом от острых вопросов и т. п.?</p> <p>5. Назовите основные стратегии поведения в конфликте по К. Томасу и Р. Килмену.</p>	2	6	[1], [3], [5]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета
5	<p><b>Тема 5. Межличностные конфликты</b></p> <p>1. Определите социальную сущность группового конфликта?</p> <p>2. Дайте типологию групповых конфликтов?</p> <p>3. Уточните специфику и многообразие причин групповых конфликтов?</p> <p>4. Выясните сущность и специфику управления групповыми конфликтами?</p> <p>5. Определите что такое массовые конфликты – профилактика и решение?</p>	2	6	[1], [2] [4]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета
6	<p><b>Тема 6. Организационные конфликты: особенности протекания</b></p> <p>1. Специфика возникновения и протекания организационно-управленческих конфликтов.</p> <p>2. Организационный императив и развертывание конфликта.</p> <p>3. Предупреждение и стимулирование конфликтов в организации.</p> <p>4. Регулирование организационных конфликтов.</p> <p>5. Разрешение организационно-управленческих конфликтов: модели, стили, методы.</p>	2	6	[1], [2] [3], [4] [5]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета
7	<p><b>Тема 7. Основные принципы и методы разрешения конфликтов</b></p> <p>1. Уточните основные принципы самооценки, самоуважения и самоутверждения?</p> <p>2. Какие методики самоанализа и правила самооценки вы знаете?</p>	2	6	[1], [2] [3], [4] [5]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета

1	2	3	4	5	6
	3. Выясните методики оценки состояния личности? 4. Как вы понимаете классификацию методов саморегуляции? 5. Какие психологические техники саморегуляции вы знаете?				
8	<b>Тема 8. Прогнозирование конфликтов</b> 1. Какова роль прогнозирования в управлении конфликтом? 2. Перечислите критерии управляемости потенциального и текущего конфликта? 3. Перечислите известные вам социологические методы прогнозирования и диагностики конфликтов. 4. Перечислите известные вам психологические методы прогнозирования и диагностики конфликтов. 5. В чем заключается проблема управляемости конфликтов?	2	6	[1] [2] [3]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета
9	<b>Тема 9. Управления конфликтами</b> 1. Какие факторы обеспечивают эффективность работы по разрешению конфликтных ситуаций? 2. Какие стратегии поведения могут демонстрировать люди в конфликтной ситуации? 3. Какие средства воздействия на участников конфликта может использовать менеджер любого уровня? 4. Почему при выборе приемов воздействия необходимо учитывать фоновое состояние участников конфликта? 5. Назовите и охарактеризуйте известные вам методы управления конфликтами	2	5	[1], [2] [3], [4] [5]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета
10	<b>Тема 10. Переговоры как способ разрешения конфликта</b> 1. Что такое переговорное посредничество? 2. Кто такой медиатор переговоров, его функции и требования к нему? 3. Что означает организация процесса медиации? 4. Как вы понимаете деятельность медиатора по разрешению конфликта в организации. 5. Как вы охарактеризуете конфликтологический арбитраж?	2	4	[1], [2] [3], [4] [5]	Подготовка к КБРМ** и к сдаче зачета
11	Всего	26	57	[1], [2] [3], [4] [5] Конспект лекций	Подготовка к промежуточной аттестации. Ответ во время зачета
	<b>Подготовка к промежуточной аттестации</b>	5	5		
	<b>Всего по дисциплине:</b>	31	62		

\* – перечень учебно-методического обеспечения приведен в разделе 8.

## 6. Фонд оценочных средств, для проведения текущего и промежуточного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

### 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся

№ модуля	Структурированные модули	Коды формируемых компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины
	Тема 1. Теоретические основы конфликтологии	УК-3, УК-10 ПК-13	1-ый рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные ме-
	Тема 2. Этапы формирования конфликто-		

	логии		роприятия (коллоквиумы, тесты)
	Тема 3. Общая теория конфликта		
	Тема 4. Внутриличностный конфликт	УК-3, УК-10, ПК-13	2-ой рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты))
	Тема 5. Межличностные конфликты		
	Тема 6. Организационные конфликты: особенности протекания		
	Тема 7. Основные принципы и методы разрешения конфликтов		
	Тема 8. Прогнозирование конфликтов	УК-3, УК-10, ПК-13	3-ий рейтинг контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты))
	Тема 9. Управления конфликтами		
	Тема 10. Переговоры как способ разрешения конфликта		

## 6.2. Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся

Текущий контроль - это непрерывное отслеживание освоения индикаторов достижения универсальных и профессиональных компетенций по дисциплине.

Промежуточный контроль проводится с целью оценки усвоения студентами материала крупного модуля или раздела учебной дисциплины. В течение семестра проводится три таких контрольных мероприятий, согласно календарного учебного графика.

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом:

- оценки (текущего контроля) за работу в семестре (оценки за выполнение контрольных заданий, за активное участие в опросе студентов перед началом лекции или в конце ее);
- оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях (ответы на тесты, на контрольные вопросы).

Для определения оценки за работу в семестре и оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях содержательная часть рабочей программы четко структурируется на содержательные модули из которых формируется три блока (модуля), с периодами изучения равными периодам проведения рейтинг-контроля.

Таким образом, устанавливается объем дисциплины, подлежащей оценке качества усвоения в рамках блоков. При этом каждая контрольная точка оценивается в 20 баллов.

Критериями оценки индикатора достижения компетенций являются уровень освоения обучающимися знаний, умений и навыков, которыми они должны обладать при изучении разделов (модулей) дисциплины.

Согласно этих критериев при разработке шкал оценивания автор руководствуется следующим:

**15-20 баллов** – студент получает при высоком уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоения знаний, умений и теоретического материала без пробелов; выполнении всех заданий, предусмотренных учебным планом на высоком качественном уровне; сформировании практических навыков, профессионального применения освоенных знаний.

**10-14 баллов** – студент получает при среднем уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоении знаний, умений и теоретического материала, когда учебные задания не оценены максимальным числом баллов, и в основном сформированы практические навыки.

**До 10 баллов** – студент получает при пороговом уровне овладения индикаторами достижения компетенций и частично с пробелом освоении знания, умения и теоретического материала, некачественном выполнении учебных заданий, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, в случаях не сформирования некоторых практических навыков.

## 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

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

Рабочей программой дисциплины «Конфликтология» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующих компетенций:

- УК-3** - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команд

<b>ПК-13</b>	Способен управлять и организовать работу малых коллективов
<b>УК-10</b>	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

В процессе освоения образовательной программы 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника УК-3, УК-10, ПК-13 формируются при изучении следующих дисциплин, прохождении практик и ГИА.

**Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы  
Теплоэнергетика и теплотехника**

Код компетенции	Дисциплины, практики, ГИА, через которые формируется компетенция (компоненты)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
<b>УК-3</b>	Б1.О.13 Химия	1
	ФТД.01 Гражданское население в противодействии распространению идеологии терроризма	2
	Б1.О.12 Физика	4
	Б1.О.10 Конфликтология	5
	Б3.01(Д) Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	8
<b>УК-10</b>	ФТД.01 Гражданское население в противодействии распространению идеологии терроризма	2
	Б1.О.04 Правоведение Б1.О.10 Конфликтология	5
	Б3.01(Д) Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	8
<b>ПК-13</b>	Б1.О.09 Основы деловой коммуникации	4
	Б1.О.08 Управление личным временем / Тайм менеджмент <b>Б1.О.10 Конфликтология</b>	5
	Б2.О.04(П) Производственная практика, эксплуатационная	6
	Б3.01(Д) Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	8

\* Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определяются семестром изучения дисциплин, прохождения практик и ГИА

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

Для оценки знаний, умений, навыков и индикаторов достижения компетенций по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы (БРС) положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего, промежуточного контроля и промежуточной аттестации знаний.

Промежуточная аттестация – зачет.

При модульной системе основным стимулом к регулярной работе студентов является возможность быть освобожденным от зачета (получить их «автоматом»). Для этого студент должен выполнить следующие условия:

- не иметь по промежуточным модулям 0 баллов;
- если студент набрал по итогам текущего рейтинга 49 и более баллов, то он получает зачет «автоматом».

Максимальная сумма баллов, которую студент может набрать за семестр составляет 100 баллов, из которых на текущий и промежуточный контроль отводится 60 баллов. Оставшиеся 40 баллов - это сумма баллов, которую студент может набрать по результатам промежуточной аттестации (зачет).

### Индикаторы достижения компетенций\*

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемому результату обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		не зачтено	зачтено	зачтено	зачтено
ИД-1 <sub>ук-3</sub> . Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели (пятый этап)	<b>Знать:</b> основы взаимодействия в команде	Не знает основы взаимодействия в команде	Частично знает основы взаимодействия в команде	Знает основы взаимодействия в команде	Знает на достаточно высоком уровне основы взаимодействия в команде
	<b>Уметь:</b> строить отношения в команде и определять свою роль	не обладает умениями в рамках компетенции	Частично обладает умениями в рамках компетенции	Умеет строить отношения в команде и определять свою роль	Умеет на достаточно высоком уровне строить отношения в команде и определять свою роль
	<b>Владеть:</b> навыками коммуникации в совместной деятельности	Не владеет навыками коммуникации в совместной деятельности	Частично владеет навыками коммуникации в совместной деятельности	Владеет навыками коммуникации в совместной деятельности	Отлично владеет навыками коммуникации в совместной деятельности
ИД-2 <sub>ук-3</sub> Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи (пятый этап)	<b>Знать:</b> правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия; основные виды коммуникаций; основы психологии командной работы	Не знает правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия; основные виды коммуникаций; основы психологии командной работы	Частично знает правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия; основные виды коммуникаций; основы психологии командной работы	Знает правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия; основные виды коммуникаций; основы психологии командной работы	Знает на достаточно высоком уровне правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия; основные виды коммуникаций; основы психологии командной работы
	<b>Уметь:</b> понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	не обладает умениями в рамках компетенции	Частично обладает умениями в рамках компетенции	Умеет понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	Умеет на достаточно высоком уровне понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде
	<b>Владеть:</b> навыками взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Не владеет навыками взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Частично владеет навыками взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Владеет навыками взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Отлично владеет знаниями навыками взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды
ИД-1 <sub>ук-10</sub> Реализует гражданские права и осознанно участвует в жизни общества (пятый этап)					
ИД-2 <sub>ук-10</sub> Следует базовым этическим цен-	<b>Знать:</b> правила общественного взаимодействия на	Не знает правила общественного вза-	Частично знает правила общественного вза-	Знает правила общественного взаимодействия	Знает достаточно высокого уровня правила

Компетенция, этапы освое- ния компе- тенции	Планируемые ре- зультаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		не зачтено	зачтено	зачтено	зачтено
ностям, демон- стрируя к про- явлениям экс- тремизма, тер- роризма, кор- рупционному поведению (пятый этап)	основе нетерпимо- го отношения к проявлениям экс- тремизма, терро- ризма, коррупци- онному поведению	имодействия на основе не- терпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупцион- ному поведе- нию	имодействия на основе нетер- пимого отно- шения к прояв- лениям экстре- мизма, терро- ризма, корруп- ционному пове- дению	на основе не- терпимого от- ношения к про- явлениям экс- тремизма, тер- роризма, кор- рупционному поведению	общественного взаимодей- ствия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупцион- ному поведе- нию
	<b>Уметь:</b> планиро- вать, организовы- вать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской пози- ции и предотвра- щение экстремиз- ма, терроризма и коррупции в обще- стве	Не умеет пла- нировать, ор- ганизовывать и проводить мероприятия, обеспечиваю- щие формиро- вание граж- данской пози- ции и предот- вращение экс- тремизма, тер- роризма и коррупции в обществе	Частично умеет планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечиваю- щие формиро- вание граж- данской пози- ции и предот- вращение экстремиз- ма, терроризма и коррупции в обществе	Умеет фрагмен- тарно планиро- вать, организо- вывать и прово- дить мероприя- тия, обеспечи- вающие форми- рование граж- данской пози- ции и предот- вращение экс- тремизма, тер- роризма и кор- рупции в обще- стве	Умеет плани- ровать, органи- зовывать и проводить ме- роприятия, обеспечиваю- щие формиро- вание граж- данской позиции и предотвраще- ние экстремиз- ма, терроризма и коррупции в обществе
	<b>Владеть:</b> навыка- ми, обеспечиваю- щими формиро- вание гражданской позиции	Не владеет навыками, обеспечиваю- щими форми- рование граж- данской пози- ции	Способен удо- влетворительно владеть навы- ками, обеспечи- вающими фор- мирование гражданской позиции	Владеет навы- ками, обеспечи- вающими фор- мирование гражданской позиции	Отлично вла- деет методами навыками, обеспечиваю- щими форми- рование граж- данской пози- ции
ИД-1 ПК-13 Де- монстрирует знание способов управления и организации работы малых коллективов (пятый этап)	<b>Знать:</b> основы спо- собов управления малыми коллектива- ми	Не знает основы способов управ- ления малыми коллективами	Частично знает основы способов управления ма- лыми коллекти- вами	Знает основы способов управ- ления малыми коллективами	Знает на доста- точно высоком уровне основы способов управ- ления малыми коллективами
	<b>Уметь:</b> организовать исполнение управ- ленческих решений малыми коллектива- ми	не обладает умениями в рамках компе- тенции	Частично облада- ет умениями в рамках компе- тенции	Умеет организо- вать исполнение управленческих решений малыми коллективами	Умеет на доста- точно высоком уровне органи- зовать исполне- ние управленче- ских решений малыми коллек- тивами
	<b>Владеть:</b> знаниями управления органи- зации работы малых коллективов	Не владеет зна- ниями управле- ния организации работы малых коллективов	Частично владеет знаниями управ- ления организа- ции работы ма- лых коллективов	Владеет знаниями управления орга- низации работы малых коллекти- вов	Отлично владеет знаниями управ- ления организа- ции работы ма- лых коллективов

\*На этапе освоения дисциплин

Для допуска к зачету, студент должен набрать в ходе текущего и промежуточного кон-  
троля не менее **40** баллов. Если эта сумма меньше **30** баллов, то студент не допускается к зачету.



Если эта сумма больше или равна **30**, то путем дополнительного опроса (собеседование, контрольный опрос, тест, реферат) эта сумма может быть повышена до **40** баллов.

Для допуска к зачету студенту необходимо восстановить пробелы, как по текущему, так и по промежуточному контролю. На зачете студент может получить **20 – 40** баллов. Максимальный балл при каждой повторной пересдаче уменьшается на **10** баллов. Если ответы студента оцениваются суммой баллов менее **20**, то студенту выставляется **0** баллов.

Если по итогам рейтинга студент набирает **40-48** баллов, то он допускается к сдаче зачета и остальные **20-40** баллов он получает на зачете.

#### **Критерии оценивания результатов обучения**

<b>Оценка</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
Высокий уровень (зачтено)	85-100	заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень (зачтено)	70-84	заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень (зачтено)	60-69	заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень (не зачтено)	0-59	заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

### **7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения индикаторов достижения компетенции ИД-1 ук-3, ИД-2 ук-3, ИД-1 ук-10, ИД-2 ук-10, ИД-1пк-13 в процессе освоения образовательной программы**

#### **7.3.1. Тесты для текущего и промежуточного контроля обучающихся**

1. Комфортная семейная обстановка и материальная обеспеченность являются ресурсами для сохранения

- 1) инициативности;
- 2) бодрости;
- 3) доброжелательности;
- 4) спонтанности;

2. Дополнительные траты энергии, связанные с особенностями профессиональной деятельности специалиста, называются

- 1) непрофильные;
- 2) естественные;
- 3) профессиональные;
- 4) профильные.

3. Рекомендация «Работайте на улучшение климата в коллективе» позволяет сократить следующие траты энергии

- 1) профильные;
- 2) нерациональные;
- 3) профессиональные;
- 4) естественные.

4. К параметрам самоконтроля над функциональным режимом специалиста относятся

- 1) осанка;

- 2) речь;
- 3) скорость реакции;
- 4) характер.

5. Отказ от инициативности является экономией энергии по сценарию

- 1) компромисс;
- 2) обособление;
- 3) бездействие;
- 4) избегание;

6. Физическая активность является условием сохранения

- 1) инициативности;
- 2) привлекательности;
- 3) спонтанности;
- 4) бодрости;

7. Траты энергии при конфликтах, избыточном контроле руководителя, неблагоприятном климате в коллективе и т.п. называются

- 1) естественные;
- 2) профессиональные;
- 3) профильные;
- 4) нерациональные.

8. Какой этап изменения профессионального поведения характеризуется отсутствием инициативности и доброжелательности в течение 1 месяца и более?

- 1) социализация;
- 2) профессиональное выгорание;
- 3) адаптация;
- 4) дебют профессионального выгорания.

9. Отказ от доброжелательности является экономией энергии по сценарию

- 1) обособление;
- 2) компромисс;
- 3) бездействие;
- 4) доминирование.

10. Замораживание конфликта предполагает:

- 1) его отсрочку с сохранением имеющихся противоречий;
- 2) изучение возникших противоречий для определения их причин и прогнозирования;
- 3) запрет управляющего субъекта на участие в конфликте во имя общих интересов.

11. Какая стратегия конфликтного поведения состоит в отказе от участия в конфликте с сохранением имеющихся противоречий?

- 1) Избегание;
- 2) Денонсация;
- 3) Медиация.

12. Противоречия между равными по положению субъектами – это конфликт:

- 1) Горизонтальный;
- 2) Межгрупповой;
- 3) Политический.

13. Кризис в конфликтологии представляет собой:

- 1) точку степени нарастания остроты конфликта, при достижении которой ситуация кардинально меняется в сторону отступления либо применения силы;
- 2) состояние эмоциональной разрядки;
- 3) неадекватную эмоциональную реакцию на конфликтогенный фактор.

14. Человека, который не адаптировался к социальным ценностям и условиям вплоть до полного их отрицания, называют:

- 1) маргиналом;
- 2) еретиком;
- 3) медиатором.

15. Возмездное поведение, адекватное причиненному вреду, - это:

- 1) месть;
- 2) насилие;
- 3) моббинг.

16. Переговоры как способ разрешения конфликта представляют собой:

1) выдвижение своих требований каждой из сторон с одновременной готовностью к компромиссу;

- 2) обращение за помощью третьей стороны;
- 3) обязательства, данные участниками конфликта, по восстановлению мирных отношений.

17. Использование в процессе проведения переговоров разных приемов давления, включая угрозы, - это:

- 1) прессинг;
- 2) месть;
- 3) манипуляция.

18. Ренегат представляет собой человека, который:

- 1) после возникновения конфликта со своей группой, вышел из нее и стал вести борьбу извне;
- 2) имеет завышенный уровень притязаний;
- 3) выполняет функции посредника в урегулировании конфликтной ситуации.

19. Сравнительно устойчивый и упрощенный образ какого-либо социального объекта называется:

- 1) стереотипом;
- 2) паритетом;
- 3) макетом.

20. Переговоры как способ разрешения конфликта представляют собой:

1) выдвижение своих требований каждой из сторон с одновременной готовностью к компромиссу;

- 2) обращение за помощью третьей стороны;
- 3) обязательства, данные участниками конфликта, по восстановлению мирных отношений.

21. Использование в процессе проведения переговоров разных приемов давления, включая угрозы, - это:

- 1) прессинг;
- 2) месть;
- 3) манипуляция.

22. Ренегат представляет собой человека, который:

- 1) после возникновения конфликта со своей группой, вышел из нее и стал вести борьбу извне;
- 2) имеет завышенный уровень притязаний;
- 3) выполняет функции посредника в урегулировании конфликтной ситуации.

23. Что является универсальным источником всех экономических конфликтов:

- 1) нехватка средств к существованию
- 2) деньги
- 3) престиж
- 4) власть

24. Заблаговременная подготовка возможного отступления на подготовленные позиции - это:

- 1) рефлексивная защита
- 2) рефлексивное управление
- 3) рефлексивный прогноз

25. Какая дилемма выбора модели поведения более всего типична для конфликта:

- 1) "стремление - избегание"
- 2) двойное "стремление - избегание"
- 3) "избегание - избегания"

26. Стратегические методы разрешения конфликта:

- 1) планирование социального развития
- 2) конкретные требования к работе каждого
- 3) система поощрения за инициативу и добросовестность

27. В каком случае конфликт рассматривается на психологическом уровне:

- 1) когда в его основе лежат личные противоречия
- 2) таких случаев нет
- 3) когда в его основе лежат групповые противоречия

28. Поддержание сотрудничества как форма предупреждения конфликтов представляет собой деятельность:

- 1) по укреплению нейтральных или др
- 2) по регуляции взаимоотношений
- 3) по выдвижению контрмотивов, способных
- 4) заблокировать агрессивные намерения

29. Сравнительно устойчивый и упрощенный образ какого-либо социального объекта называется:

- 1) стереотипом;
- 2) паритетом;
- 3) макетом.

### **7.3.2. Задания для подготовки к бально-рейтинговым контрольным мероприятиям.**

#### **1-й рейтинг контроль:**

1. Понятие и сущность конфликта.
2. История развития науки о конфликтах.
3. Мотивационная концепция конфликта.
4. Когнитивная концепция конфликта.
5. Индивидуалистическая концепция конфликта.
6. Коллективистская концепция конфликта.
7. Структура конфликта.
8. Динамика конфликта.
9. Внутриличностные конфликты.
10. Межличностные конфликты
11. Межгрупповые конфликты.
12. Закономерности движения и разрешения конфликтов.
13. Методики тестирования на конфликтность личности.
14. Тактики поведения в конфликте.
15. Деловые и профессиональные конфликты.

#### **2-ой рейтинг контроль**

1. Методы движения и разрешения конфликтов.
2. Моделирование конфликтов.
3. Механизмы психологической защиты в конфликте.
4. Фазы движения и разрешения конфликтов.
5. Виды конфликтов, их классификация.

6. Источники конфликтов в финансовой сфере.
7. Функции конфликтов в обществе.
8. Психологические аспекты конфликтов.
9. Источники конфликтологических знаний.
10. Принципы исследования конфликтов.
11. Методы изучения конфликтов.
12. Типы конфликтных личностей.
13. Поведение психологически неустойчивой и устойчивой личности в трудной ситуации.
14. Структура конфликтоустойчивости личности.
15. Выбор стратегии поведения в конфликте.
16. Модели поведения в конфликте.

### **3-ой рейтинг контроль**

1. Модели поведения в конфликте.
2. Мотивация оппонентов в конфликте.
3. Основные стратегии поведения в конфликте.
4. Уход от конфликта и его подавление.
5. Структура конфликтной ситуации.
6. Эмоциональные реакции оппонентов в межличностном конфликте.
7. Классификация причин конфликтов.
8. Потери и искажения информации в процессе общения как причина конфликта.
9. Роль коммуникативных барьеров в возникновении конфликтов.
10. Деструктивные и конструктивные функции конфликтов.
11. Основные периоды и этапы динамики конфликта.
12. Формирование «образа врага» в конфликте.
13. Психотравмирующие последствия семейных конфликтов.
14. Предупреждение и разрешение конфликтов «по вертикали».
15. Конфликты между социальными группами.
16. Трудовые конфликты.
17. Межэтнические конфликты.
18. Политические и межгосударственные конфликты.

### **7.3.3. Перечень вопросов выносимых на промежуточную аттестацию (экзамен)**

1. Понятие и сущность конфликта.
2. История развития науки о конфликтах.
3. Мотивационная концепция конфликта.
4. Когнитивная концепция конфликта.
5. Индивидуалистическая концепция конфликта.
6. Коллективистская концепция конфликта.
7. Структура конфликта.
8. Динамика конфликта.
9. Внутриличные конфликты.
10. Межличностные конфликты
11. Межгрупповые конфликты.
12. Закономерности движения и разрешения конфликтов.
13. Методики тестирования на конфликтность личности.
14. Тактики поведения в конфликте.
15. Деловые и профессиональные конфликты.
16. Методы движения и разрешения конфликтов.
17. Моделирование конфликтов.
18. Механизмы психологической защиты в конфликте.
19. Фазы движения и разрешения конфликтов.
20. Виды конфликтов, их классификация.
21. Источники конфликтов в финансовой сфере.
22. Функции конфликтов в обществе.
23. Психологические аспекты конфликтов.

24. Источники конфликтологических знаний.
25. Принципы исследования конфликтов.
26. Методы изучения конфликтов.
27. Типы конфликтных личностей.
28. Поведение психологически неустойчивой и устойчивой личности в трудной ситуации.
29. Структура конфликтоустойчивости личности.
30. Выбор стратегии поведения в конфликте.
31. Модели поведения в конфликте.
32. Мотивация оппонентов в конфликте.
33. Основные стратегии поведения в конфликте.
34. Уход от конфликта и его подавление.
35. Структура конфликтной ситуации.
36. Эмоциональные реакции оппонентов в межличностном конфликте.
37. Классификация причин конфликтов.
38. Потери и искажения информации в процессе общения как причина конфликта.
39. Роль коммуникативных барьеров в возникновении конфликтов.
40. Деструктивные и конструктивные функции конфликтов.
41. Основные периоды и этапы динамики конфликта.
42. Формирование «образа врага» в конфликте.
43. Психотравмирующие последствия семейных конфликтов.
44. Предупреждение и разрешение конфликтов «по вертикали».
45. Конфликты между социальными группами.
46. Трудовые конфликты.
47. Межэтнические конфликты.
48. Политические и межгосударственные конфликты.
49. Переговоры как способ завершения конфликта.
50. Общие тактические приемы ведения переговоров.

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

Методическими материалами, определяющими процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижений компетенций являются внутривузовские локальные нормативные акты: «Положение о балльно-рейтинговой системе контроля и оценки успеваемости студентов» и «Положение о промежуточной аттестации обучающихся».

График проведения рейтинговых контрольных мероприятий и даты проведения промежуточной аттестации, по курсам и семестрам, отражены в утвержденных проректором по УР календарных учебных графиках и расписаниях промежуточной аттестации по направлению подготовки, которые размещаются на информационных стендах факультетов и на сайте университета в установленные сроки.

#### **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

1. Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 543 с. : табл., граф., ил., схемы. – (Золотой фонд российских учебников). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393> – Библиогр.: с. 527-531. – ISBN 978-5-238-02174-4. – Текст : электронный.
2. Зеленков, М.Ю. Конфликтология : учебник / М.Ю. Зеленков. – Москва : Дашков и К°, 2015. – 324 с. : табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-01918-0. – Текст : электронный.
3. Магомедова, П.К. Конфликтология : учебное пособие : [16+] / П.К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> ). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0347-1. – DOI 10.23681/570428. – Текст : электронный.

4. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты / Т.Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 287 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01542-2. – Текст : электронный.

5. Цыбульская, М.В. Конфликтология: учебно-практическое пособие / М.В. Цыбульская. – Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 312 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90951> . – ISBN 978-5-374-00308-6. – Текст : электронный.

## **9. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

- **ЭБС «Издательства Лань»**  
**Коллекция «Единая профессиональная база знаний для аграрных вузов»**  
**ООО «Издательство Лань».**  
Лицензионный договор № 003/2025-44ФЗ от 22.05.25 г сроком на 1 год  
<http://e.lanbook.com/>
- **Сетевая электронная библиотека**  
**ООО «ЭБС ЛАНЬ»**  
Договор № СЭБ НВ-164 от 17.12.2019 г. – бессрочный  
<http://e.lanbook.com/>  
<http://seb.e.lanbook.com/>
- **ЭБС «Университетская библиотека online». Базовая часть**  
**ООО «Директ-Медиа»**  
Контракт № 51-04/2025 от 22.05.2025 г сроком на 1 год  
<http://biblioclub.ru>
- **Научная электронная библиотека e-LIBRARY.RU (SCIENCE INDEX)**  
**ООО Научная электронная библиотека.**  
Лицензионный договор № SIO-2114/2025 от 06.05.2025 сроком на 1 год  
<http://elibrary.ru>
- **Сертификат ИТС ПО САБ ИРБИС64**  
**ООО «Эй Ви Ди - Систем»**  
Договор № А-12933 от 12.04.2024 г. сроком на 1 год
- **Гарант**  
**ООО «Гарант-КБР»** Договор № 305-2025г. от 09.01.2025 г. сроком на 1 год

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Система университетского обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций, практические занятия), работа на которых обладает определенной спецификой.

На лекциях студенту рекомендуется внимательно слушать учебный материал, записывать основные моменты, идеи, пытаться сразу понять главные положения темы, а если что не ясно – делать соответствующие пометки. После лекции во внеурочное время целесообразно прочитать записанный материал с целью его усвоения и выяснения непонятных вопросов.

### **Подготовка к лекциям.**

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от Вас требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. При работе с конспектом лекций необходимо учитывать тот фактор, что одни лекции дают ответы на конкретные вопросы темы, другие – лишь выявляют взаимосвязи между явлениями, помогая студенту понять глубинные процессы развития изучаемого предмета как в истории, так и в настоящее время.

Конспектирование лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это Вами. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на

одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большей степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

Работая над конспектом лекций, Вам всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

#### **Подготовка к практическим занятиям.**

При подготовке к практическому занятию студенту следует составить краткий ответ (1-2 стр.) на контрольные вопросы. Студент должен тщательно готовиться к практическим занятиям путем проработки теоретических положений по теме занятия из конспекта лекции, рекомендуемых учебников, учебных пособия, дополнительной литературы, интернет - источников.

**Самостоятельная работа** студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Вы можете дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы.

Ваша самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций;
- выполнение контрольных работ;
- работу со справочной и методической литературой;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях.

– проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Раздел «Самостоятельная работа» информирует обучающихся, какие вопросы раздела (модуля) выносятся на самостоятельное изучение, об их учебно-методическом обеспечении (учебники, учебные пособия, методические указания, рекомендуемые страницы и т.д.).



Степень усвояемости вопросов самостоятельной работы определяется при текущем и промежуточном контроле и при промежуточной аттестации.

Студенты заочной формы обучения, после окончания предыдущей сессии, знакомятся с целями и задачами изучения дисциплины, с перечнем вопросов которые они должны изучать для формирования индикаторов достижения компетенции, запланированных в рабочей программе.

Студенту следует тщательно готовиться к промежуточному контролю (тестированию, контрольным опросам), прорабатывая конспект лекций и рекомендуемую литературу.

#### **Подготовка к промежуточной аттестации.**

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

– внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;

– внимательно прочитать рекомендованную литературу;

– составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Дисциплина рассчитана на изучение в один семестр и заканчивается зачетом.

### **11. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства**

#### **11.1 Лицензионное программное обеспечение**

AutoDesk AutoCad 2012 Education Product Standalone б/н

Антиплагиат.ВУЗ 5 Модуль поиска «Объединенная коллекция 2020» лицензионный

договор № 10023 от 12.05.2025 г. сроком на 1 год

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition № лицензии 26EC-241021-134643-810-2826, договор № 651/А от 18.10.2024 г. до 31.10.2025

#### **11.2 Интернет-ресурсы свободного доступа**

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	<a href="http://www.edu.ru/index.php">http://www.edu.ru/index.php</a>
Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	<a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
Студенческая библиотека «ВЕДА»	<a href="http://www.lib.ua-ru.net">http://www.lib.ua-ru.net</a>

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

№ п.п.	Вид учебной работы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционные занятия	Аудитории для проведения занятий лекционного типа в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Доска аудиторная, специализированная мебель, экран настенный, проектор, ноутбук
2.	Практические занятия	Аудитории для проведения практических занятий в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Доска аудиторная, специализированная мебель, экран настенный, проектор, ноутбук
3.	Самостоятельная работа	Учебная аудитория (компьютерный класс с выходом в Интернет), для организации самостоятельной работы обучающихся; читальный зал научной библиотеки	Доска аудиторная, специализированная мебель, компьютера с выходом в интернет