

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В. Ломоносова

академик Г.В. Осипов

_____ 20_ г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационные конфликты»

для магистров по направлению подготовки:

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) ОПОП:

«Корпоративный менеджмент»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН
2020 года, протокол № 6

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.02. «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол № 3, введен в действие приказом ректора МГУ имени М.В. Ломоносова от 22 июля 2011 года № 729.

Год (годы) приема на обучение _____

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к дисциплинам вариативной части блока 1. Данная дисциплина предусмотрена учебным планом во 2 семестре, на 1 курсе.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя освоение следующих дисциплин:

- «методы исследований в менеджменте»
- «управленческая экономика»;
- «организационное поведение»;
- «корпоративное управление»;
- «история и методология управления (философия)»

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями
<p>способность формулировать научно гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности (УК-1);</p> <p>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия и типологии организационных конфликтов; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать категориальный аппарат в анализе конфликтных ситуаций в организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками конфликтологической культуры для успешной реализации профессиональной деятельности и саморазвития <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - функции организационных конфликтов по сфере их проявления; - особенности организационных конфликтов; - технологию базовых мероприятий по управлению организационными конфликтами. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеть принципами и методологией объективного анализа конфликтов; - применять технологии регулирования конфликтов; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами и навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций; - приемами и навыками деловой коммуникации при реализации мероприятий по управлению организационными конфликтами.
<p>способность формировать систему взаимодействий между руководством</p>	<p>Знать:</p>

<p>компании, ее советом директоров, акционерами и другими заинтересованными лицами для реализации их интересов, способность оптимизировать взаимоотношения с различными группами стейкхолдеров (СПК-2);</p>	<p>-современные методы анализа, диагностики и управления конфликтными ситуациями в организации; -инструментарий, предназначенный для диагностики конфликтов в организации; Уметь: - оценивать целесообразность и эффективность использования различных традиционных методов и технологий; -проектировать и прогнозировать конфликты в организации; Владеть: - навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей.</p>
<p>способность координировать и оценивать эффективность деятельности различных подразделений корпорации (СПК-4);</p>	<p>Знать: - основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами; - структуру и динамику конфликта; - Специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения организационных конфликтов; Уметь: - проводить анализ конфликтных ситуаций; - пользоваться приемами применения этических норм и принципов современного делового общения в разрешении конфликтных ситуаций; - использовать управление конфликтными ситуациями в контексте управления проектами; Владеть: - методиками налаживания или изменения внутренних и внешних деловых отношений в организации.</p>
<p>способность выявлять противоречия развития корпорации и корпоративные конфликты, находить эффективные</p>	<p>Знать: - методов управления конфликтами в организации; -возможные последствия организационных конфликтов. Уметь:</p>

методы их разрешения (СПК-7).	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечить эффективную систему управления конфликтами за счет максимальной рационализации системы использования ресурсов организации; - разрабатывать алгоритмы по управлению конфликтами, способные предупредить их на стадии предконфликтной ситуации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями, средствами и приемами эффективного управления конфликтами в организации.
-------------------------------	--

4. Объем дисциплины (модуля) составляет 3 з.е., в том числе 48 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 60 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

5. Формат обучения: очно.

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			Самостоятельная работа обучающегося (при наличии), часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Раздел I. Роль конфликтов в разрешении проблем предприятий и организаций.	72	8	24	32	40
Тема 1. Понятие конфликт и его специфика в управлении организациями.	18	2	6	8	Устный опрос, обсуждение докладов 10
Тема 2. Специфика конфликта, его причины и процесс протекания. Роль	18	2	6	8	Устный опрос, обсуждение докладов 10

конфликта в различных сферах. Тема 3. Типы поведения личности в конфликте.	18	2	6	8	10
Тема 4. Специфика внутриорганизационных конфликтов.	18	2	6	8	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе 10
Раздел II. Специфика разрешения организационных конфликтов.	30	8	8	16	14
Тема 5. Специфика трудовых конфликтов.	14	4	6	10	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе 4
Тема 6. Лидерство и конфликты.	16	4	2	6	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе 10
Промежуточная аттестация: экзамен					6
Итого	108	16	32	48	60

Содержание разделов дисциплины

Раздел I. Роль конфликтов в разрешении проблем предприятий и организаций.

Тема 1.

Понятие конфликт и его специфика в управлении организациями.

Понятие конфликт и его специфика в разных науках. Связь конфликтов с проблемами, препятствиями и кризисами. Управление конфликтами и предотвращение конфликтов. Понимание предконфликтной ситуации. Понимание конфликта как диалектики потребностей и возможностей. Управление рисками и управление конфликтами – сходство и различие.

Тема 2. Специфика конфликта, его причины и процесс протекания. Роль конфликта в различных сферах.

Специфика трактовки конфликта и его роли в развитии изучаемых в соответствующей науке систем. Причины конфликтов, протекание конфликта, возможности и методы воздействия на конфликт или методы выявления конфликта. Позитивная и негативная роль конфликтов в различных сферах.

Тема 3. Типы поведения личности в конфликте.

Подход Томаса-Килманна и его модификации. Диагностика конфликтности личности. Технологии конфликтного и бесконфликтного проведения переговоров. Специфика подхода В.Ури и принцип «Win-win».

Тема 4. Специфика внутриорганизационных конфликтов.

Взаимодействие подразделений в организации, функциональные интересы и основания для конфликтов. Детерминация конфликтов личностными факторами, факторами организационной культуры и субкультур подразделений. Объективные и субъективные факторы в организационных конфликтах.

Раздел II. Специфика разрешения организационных конфликтов.

Тема 5. Специфика трудовых конфликтов.

Трудовые конфликты – особенности поведения работников и работодателей. Причины усиления противостояния и способы разрешения данного типа конфликтов. История классовой борьбы и современные социальные технологии в этой сфере. Современные технологии менеджмента как источник и инструмент разрешения конфликтов в сфере труда.

Тема 6. Лидерство и конфликты.

Лидерство как источник конфликтов. Стили поведения руководителей, организационная культура и способы работы с конфликтами. Манипуляции и менеджмент. Цели взаимодействия конфликтующих и конкурирующих сторон: сходство и различия. Уровни развития лидерства и задачи лидера на высших уровнях развития команды.

Планы семинарских занятий:

Раздел I. Роль конфликтов в разрешении проблем предприятий и организаций.

Занятие 1. Семинар - развернутая беседа на тему: «Понятие конфликт и его специфика в разных науках».

Цель семинарского занятия: рассмотреть понятие конфликта и его специфику в разных науках.

Задачи семинарского занятия:

- Ориентироваться в связях конфликтов с проблемами, препятствиями и кризисами;
- Знать типологию конфликтов и основные методы изучения конфликтов;
- Понимать сущность управления конфликтами и предотвращения конфликтов.

Вопросы для обсуждения:

1. Какова цель изучения конфликтологии?
2. В чем отличие современной конфликтологии от таких наук как философия, социология и психология?

3. Можно ли считать конфликтологию междисциплинарной областью знания?
4. С чем связано усиление внимания к конфликтологическим проблемам в наши дни?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе №№ 1, 2, 3, 4

Подготовить рефераты №№ 1, 2

Литература основная: №№ 1, 2, 4, 6

Литература дополнительная: №№ 1,5

Занятие 2. Семинар - развернутая беседа на тему: «Основы управления конфликтами»

Цель семинарского занятия: изучить основы управления конфликтами.

Задачи семинарского занятия:

- Освоить признаки предконфликтной ситуации.
- Усвоить процесс конфликта как диалектики потребностей и возможностей.
- Изучить особенности управления рисками и выявить сходство и различие управления конфликтами.

Вопросы для обсуждения:

5. Возможно ли бесконфликтное существование человеческого общества?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе №№ 5, 6

Подготовить рефераты №№ 3, 4, 17

Литература основная: №№ 1, 2, 3

Литература дополнительная: №№ 3, 5

Занятие 3. Семинар – развернутая беседа на тему: “Специфика конфликта, его причины и процесс протекания.”

Цель семинарского занятия: изучить основные трактовки конфликта и его роли в развитии изучаемых в соответствующей науке систем.

Задачи семинарского занятия:

- Усвоить сущность каждой из трактовок организационного конфликта;
- Выявить причины конфликтов, протекание конфликта, возможности.

Вопросы для обсуждения:

6. Какими могут быть негативные последствия конфликтов?
7. Расскажите о позитивных функциях конфликтов.
8. Особенности развития отечественной конфликтологии.
9. Каково современное понимание конфликтов?

Занятие 4. Семинар –развернутая беседа на тему: «Роль конфликта в различных сферах».

Цель семинарского занятия: изучить роль конфликтов в различных сферах.

Задачи семинарского занятия:

- Изучить методы воздействия на конфликт или методы выявления конфликта.
- Рассмотреть позитивную и негативную роль конфликтов в различных сферах.

Вопросы для обсуждения:

10. Какие выделяют особенности подготовки и проведения деловых переговоров?
11. Какие существуют основные виды и стили деловых переговоров?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе №№ 6, 7, 9, 10
Подготовить рефераты №№ 6, 7, 8, 9

Литература основная: №№ 1, 6, 7
Литература дополнительная: №№ 3, 4

Занятие 5. Семинар – дискуссия на тему: «Типы поведения личности в конфликте.»

Цель семинарского занятия: изучить основные типы поведения личности в конфликте.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть подход Томаса-Килманна и его модификации. Диагностика конфликтности личности;
- Проанализировать диагностику конфликтности личности.

Вопросы для обсуждения:

12. Что представляет собой подход Томаса-Килана?
13. Какова роль диагностики конфликтности личности?
14. Каковы особенности поведения личности в конфликте?

Занятие 6. Семинар – дискуссия на тему: «Технологии проведения переговоров.»

Цель семинарского занятия: изучить коммуникации между уровнями управления и подразделениями.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть специфику подхода В.Ури и принцип «Win-win»;
- Знать технологии конфликтного и бесконфликтного проведения переговоров.

Вопросы для обсуждения:

15. Какие отличительные характеристики имеет подход В. Ури?
16. Каковы особенности лежат в принципе «Win-win»?
17. Какие существуют технологии проведения переговоров?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе №№ 14, 15
Подготовить рефераты №№ 10,13, 14, 20

Литература основная: №№ 2, 3, 5, 7
Литература дополнительная: №№ 1, 2, 5

Занятие 7. Семинар - развернутая беседа на тему: «Специфика внутриорганизационных конфликтов».

Цель семинарского занятия: рассмотреть специфические особенности организационных конфликтов.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть взаимодействие подразделений организации, функциональные интересы и основания для конфликтов.

Вопросы для обсуждения:

18. Основные виды организационных конфликтов.
19. Проявления и последствия внутриличностных конфликтов.
20. Основные способы предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.
21. Функции конфликта по отношению к его участникам и социуму.

Задания для самостоятельной работы:

- Подготовить эссе №№ 7, 8, 18
Подготовить рефераты №№ 11, 15, 16

Литература основная: №№ 2, 3, 5,

Литература дополнительная: №№ 1, 2, 5, 6

Занятие 8. Семинар – круглый стол: «Детерминация конфликтов».

Цель семинарского занятия: овладеть приемами детерминации конфликтов.

Задачи семинарского занятия:

- Анализировать детерминацию конфликтов личностными факторами, факторами организационной культуры и субкультур подразделений.
- Изучить объективные и субъективные факторы в организационных конфликтах.

Вопросы для обсуждения:

22. Какова роль руководителя в прогнозировании и профилактике конфликтах в организации;
23. Является ли прогнозирование конфликтов формой стратегического управления?
24. Перечислите способы предупреждения конфликтов в организации.

Задания для самостоятельной работы:

- Подготовить эссе №№ 9, 10, 12
Подготовить рефераты №№ 15, 19

Литература основная: №№ 1

Литература дополнительная: №№ 3, 5

Занятие 9. Семинар - развернутая беседа на тему: «Специфика трудовых конфликтов».

Цель семинарского занятия: изучить особенности поведения работников и работодателей.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть причины усиления противостояния и способы разрешения данного

типа конфликтов.

Вопросы для обсуждения:

25. Назовите особенности трудовых конфликтов и пути их разрешения.

26. Конфликты между руководителями и подчиненными, их предупреждение, регулирование.

27. Конфликты в организациях: особенности возникновения и протекания.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе №№ 11, 18, 20

Литература основная: №№ 2, 3,

Литература дополнительная: №№ 4, 6

Занятие 10. Семинар – дискуссия на тему: «Современные технологии менеджмента в разрешении конфликтов».

Цель семинарского занятия: рассмотреть проблемы менеджмента в условиях глобализации и международной интеграции.

Задачи семинарского занятия:

- Выявить особенности современных технологий менеджмента, как источника и инструмента разрешения конфликтов в сфере труда;
- Проанализировать историю классовой борьбы и социальные технологии в этой сфере;

Вопросы для обсуждения:

28. Основные способы предупреждения и разрешения организационных конфликтов.

29. Функции конфликта по отношению к его участникам и социуму.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты №№ 10, 13, 14

Литература основная: №№ 1, 2, 3, 5

Литература дополнительная: №№ 4

Занятие 11. Семинар - развернутая беседа на тему: «Лидерство и конфликты».

Цель семинарского занятия: изучить особенности поведения работников и работодателей.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть стили поведения руководителей, организационную культуру и способы работы с конфликтами;
- Грамотно использовать манипуляции в сфере менеджмента.

Вопросы для обсуждения:

30. Какова роль лидера в разрешении конфликтных ситуаций?

31. Рассмотрите лидерство, как фактор возникновения конфликтов.

32. Перечислите различия феномена “лидерства” и “руководства”.

33. Какие можно выделить этапы разрешения конфликта?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе №№ 13, 20

Подготовить рефераты №№ 18, 19

Литература основная: №№ 2, 7

Литература дополнительная: №№ 4, 6

Занятие 12. Семинар – дискуссия на тему: «Лидерство, как источник конфликта».

Цель семинарского занятия: рассмотреть феномен лидерства, как источник организационного конфликта.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть развития лидерства и задачи лидера на высших уровнях развития команды;
- Проанализировать цели взаимодействия конфликтующих и конкурирующих сторон: сходство и различия.

Вопросы для обсуждения:

34. Какова роль лидера в управлении конфликтами?
35. Каких целей могут добиваться конфликтующие стороны? Каковы их сходства и различия?

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)		Виды оценочных средств	ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)			
			неудовлет ворительн о	удовлетворите льно	хорошо	отлично
Знать	- основные понятия и типологии организационных конфликтов; (М-УК-1);	Реферат №: 1-4 Эссе № 1-5 Тест №: 1-7, 11, 13 Вопросы на семинарских занятиях №: 1-5 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-4, 9	Отсутстви е знаний	Фрагментарны е знания	Общие, но не структурирова нные знания	Сформированные систематические знания
	- функции организационных конфликтов по сфере их проявления; (М-ОПК- 2);	Реферат №: 7, 8 Эссе № 4,5 Вопросы на семинарских занятиях №: 21, 29 Контрольные вопросы (экзамен) №: 6, 7	Отсутстви е знаний	Фрагментарны е знания	Общие, но не структурирова нные знания	Сформированные систематические знания

	<p>- особенности организационных конфликтов; (М-ОПК-2);</p>	<p>Реферат №: 3, 9 Эссе № 4,5 Тест №: 2, 15, 18 Вопросы на семинарских занятиях №: 8, 9, 14 Контрольные вопросы (экзамен) №: 4-7, 15</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Фрагментарные знания</p>	<p>Общие, но не структурированные знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
	<p>- технологию базовых мероприятий по управлению организационными конфликтами. (М-ОПК-2);</p>	<p>Реферат №: 8, 9, 10, 13, 14, 15, 19 Эссе № 7, 11, 12, 14, 15, 16 Тест №: 6, 18-20 Вопросы на семинарских занятиях №: 20, 23, 24 Контрольные вопросы (экзамен) №: 7, 12, 18, 23, 26</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Фрагментарные знания</p>	<p>Общие, но не структурированные знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
	<p>- современные методы анализа, диагностики и управления конфликтными ситуациями в организации; (М-СПК-2);</p>	<p>Реферат №: 7-10, 13-15 Эссе № 6, 14, 16 Тест №: 18-20</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Фрагментарные знания</p>	<p>Общие, но не структурированные знания</p>	<p>Сформированные систематические знания Сформированные систематические знания</p>

		<p>Вопросы на семинарских занятиях №: 20, 23-25</p> <p>Контрольные вопросы (экзамен) №: 18, 19, 23, 24</p>				
	<p>-инструментарий, предназначенный для диагностики конфликтов в организации; (М-СПК-2);</p>	<p>Реферат №:5, 7, 8, 9, 10, 13, 14</p> <p>Эссе № 6, 14, 17, 18</p> <p>Тест №: 18-20</p> <p>Вопросы на семинарских занятиях №:6, 13</p> <p>Контрольные вопросы (экзамен) №: 10, 11, 18, 19, 21, 24</p>	<p>Отсутстви е знаний</p>	<p>Фрагментарны е знания</p>	<p>Общие, но не структурирова нные знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
	<p>- основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами; (М-СПК-4);</p>	<p>Реферат №: 6, 18</p> <p>Эссе № 8, 13, 17, 18</p> <p>Тест №: 9, 15, 16, 18</p> <p>Вопросы на семинарских занятиях №: 18-21</p> <p>Контрольные вопросы (экзамен) №: 7, 17, 18, 20, 26-28</p>	<p>Отсутстви е знаний</p>	<p>Фрагментарны е знания</p>	<p>Общие, но не структурирова нные знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>

	<p>- структуру и динамику конфликта; (М-СПК-4);</p>	<p>Реферат №: 1, 6, 7 Эссе № 4-7 Тест №: 1-6 Вопросы на семинарских занятиях №: 1-9 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-7</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Фрагментарные знания</p>	<p>Общие, но не структурированные знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
	<p>- специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения организационных конфликтов; (М-СПК-4);</p>	<p>Реферат №: 7-11, 13, 14 Эссе № 7, 12, 16, 18 Вопросы на семинарских занятиях №: 19, 22-24 Контрольные вопросы (экзамен) №: 16-20</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Фрагментарные знания</p>	<p>Общие, но не структурированные знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
	<p>- методы управления конфликтами в организации; (М-СПК-7);</p>	<p>Реферат №: 13, 14, 20 Эссе № 10, 14, 16 Тест №: 6, 8, 18 Вопросы на семинарских занятиях №: 26-28 Контрольные вопросы (экзамен) №: 21-23</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Фрагментарные знания</p>	<p>Общие, но не структурированные знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>

	-возможные последствия организационных конфликтов. (М-СПК-7);	Реферат №: 6, 8, 15 Эссе № 7, 9 Вопросы на семинарских занятиях №: 23, 24-28 Контрольные вопросы (экзамен) №: 16	Отсутстви е знаний	Фрагментарны е знания	Общие, но не структурирова нные знания	Сформированные систематические знания
Уметь	- использовать категориальный аппарат в анализе конфликтных ситуаций в организации; (М-УК-1);	Реферат №: 1-4, 7 Эссе №: 1-7 Тест №: 1-5, 13, 14 Вопросы на семинарских занятиях №:1-7 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-10	Отсутстви е умений	В целом успешное, но не систематическое умение В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципального характера)	Сформированные систематические знания
	- владеть принципами и методологией объективного анализа конфликтов; (М-ОПК-2);	Реферат №: 3, 4, 6, 7 Эссе №: 1-7 Вопросы на семинарских занятиях №:25-33 Контрольные вопросы (экзамен) №: 106 186 19	Отсутстви е умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципального характера)	Успешное и систематическое умение

	<p>-применять технологии регулирования конфликтов; (М-ОПК-2);</p>	<p>Реферат №: 7, 10, 13, 14 Эссе №: 10, 12, 14, 15 Тест №: 1, 3-6 Вопросы на семинарских занятиях №:23, 24, 25 Контрольные вопросы (экзамен) №: 15, 18, 23</p>	<p>Отсутстви е умений</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципального характера)</p>	<p>Успешное и систематическое умение</p>
	<p>- оценивать целесообразность и эффективность использования различных традиционных методов и технологий; (М-СПК-2);</p>	<p>Реферат №: 10, 13, 14, 19, 20 Эссе №: 14-16 Вопросы на семинарских занятиях №: 27, 28 Контрольные вопросы (экзамен) №: 19, 23</p>	<p>Отсутстви е умений</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципального характера)</p>	<p>Успешное и систематическое умение</p>
	<p>-проектировать и прогнозировать конфликты в организации; (М-СПК-2);</p>	<p>Реферат №: 6, 7, 8, 9 Эссе №: 16 Вопросы на семинарских занятиях №:28</p>	<p>Отсутстви е умений</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности)</p>	<p>Успешное и систематическое умение</p>

		Контрольные вопросы (экзамен) №: 12, 18, 22			непринципального характера)	
- проводить анализ конфликтных ситуаций; (М-СПК-4);	Реферат №: 6, 7,9 Эссе №: 1-15 Тест №: 15 Вопросы на семинарских занятиях №:26, 27, 28 Контрольные вопросы (экзамен) №: 13	Отсутствии умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципального характера)	Успешное и систематическое умение	
- пользоваться приемами применения этических норм и принципов современного делового общения в разрешении конфликтных ситуаций; (М-СПК-4);	Реферат №: 18, 20 Эссе №: 17 Вопросы на семинарских занятиях №:29, 30-33 Контрольные вопросы (экзамен) №: 24-26	Отсутствии умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципального характера)	Успешное и систематическое умение	
- использовать управление конфликтными ситуациями в контексте управления проектами; (М-СПК-4);	Реферат №: 5, 7, 11, 13-16 Эссе №: 9 Тест №: 18-20	Отсутствии умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности	Успешное и систематическое умение	

		Вопросы на семинарских занятиях №: 23 Контрольные вопросы (экзамен) №: 19, 22, 23			непринципиального характера)	
- обеспечить эффективную систему управления конфликтами за счет максимальной рационализации системы использования ресурсов организации; (М-СПК-7) ;	Реферат №: 5,13-16 Вопросы на семинарских занятиях №:18-21 Контрольные вопросы (экзамен) №: 19, 22, 23	Отсутствии умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности неприципиального характера)	Успешное и систематическое умение	
- разрабатывать алгоритмы по управлению конфликтами, способные предупредить их на стадии предконфликтной ситуации; (М-СПК-7) ;	Реферат №: 7-9 Тест №: 18 Вопросы на семинарских занятиях №: 20 Контрольные вопросы (экзамен) №: 16, 19, 22	Отсутствии умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности неприципиального характера)	Успешное и систематическое умение	
- приемами и навыками деловой коммуникации при реализации мероприятий по	Эссе №: 17, 19, 20 Тест №: 20	Отсутствии навыков	Наличие отдельных навыков (наличие	В целом, сформированные навыки (владения), но	Сформированные навыки (владения),	

Владе ть	управлению персоналом компании. (ОК-5);	Вопросы на семинарских занятиях № 21, 23, 30 Контрольные вопросы (экзамен) №: 18-20	(владений , опыта)	фрагментарно го опыта)	используемые не в активной форме	применяемые при решении задач
	- приемами делового общения и контроля деловых коммуникаций; (ОПК-4);	Эссе №: 17 Вопросы на семинарских занятиях №: 20, 22, 23 Контрольные вопросы (экзамен) №: 26	Отсутстви е навыков (владений , опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарно го опыта)	В целом, сформированн ые навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- методиками налаживания или изменения внутренних и внешних деловых коммуникаций в организации; (ОПК-4);	Вопросы на семинарских занятиях №:28, 29 Тест №: 1-7, 13 Контрольные вопросы (экзамен) №: 19, 26	Отсутстви е навыков (владений , опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарно го опыта)	В целом, сформированн ые навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- профессиональными приемами и навыками убеждения и активного слушания для достижения поставленных целей и задач; (ОПК-4);	Реферат №: 4 Эссе №: 1-15 Вопросы на семинарских занятиях №:34, 35 Контрольные вопросы (экзамен) №: 16	Отсутстви е навыков (владений , опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарно го опыта)	В целом, сформированн ые навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- методологическими подходами к изучению	Реферат №: 16, 18	Отсутстви е навыков	Наличие отдельных	В целом, сформированн	Сформированные навыки (владения),

	<p>проблем в общении с учетом личных качеств и особенностей; (ОПК-4);</p>	<p>Эссе №: 18, 20</p> <p>Вопросы на семинарских занятиях №:26, 27</p> <p>Контрольные вопросы (экзамен) №: 24, 25, 26</p>	<p>(владений , опыта)</p>	<p>навыков (наличие фрагментарного опыта)</p>	<p>ые навыки (владения), но используемые не в активной форме</p>	<p>применяемые при решении задач</p>
	<p>- навыками использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем при составлении финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации. (ОПК-5);</p>	<p>Реферат №: 5</p> <p>Вопросы на семинарских занятиях №: 25, 28, 30</p> <p>Контрольные вопросы (зачет) №: 26-27</p>	<p>Отсутстви е навыков (владений , опыта)</p>	<p>Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта)</p>	<p>В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме</p>	<p>Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач</p>
	<p>- навыками конфликтологической культуры для успешной реализации профессиональной деятельности и саморазвития (М-УК-1);</p>	<p>Реферат №: 18, 20</p> <p>Эссе №:14-17</p> <p>Тест №: 7, 8</p>	<p>Отсутстви е навыков (владений , опыта)</p>	<p>Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта)</p>	<p>В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме</p>	<p>Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач</p>

		Вопросы на семинарских занятиях №:18-25 Контрольные вопросы (зачет) №: 20-30				
- приемами и навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций; (М-ОПК-2);	Реферат №: 13-15 Вопросы на семинарских занятиях №: 19, 21-23 Контрольные вопросы (экзамен) №: 20-30	Отсутствии навыков (владений , опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта)	В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач	
- приемами и навыками деловой коммуникации при реализации мероприятий по управлению организационными конфликтами. (М-ОПК-2);	Реферат №: 13-15 Вопросы на семинарских занятиях №: 19, 21-23 Контрольные вопросы (экзамен) №: 19, 23, 25	Отсутствии навыков (владений , опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта)	В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач	
- навыками конфликтологической культуры для успешной реализации профессиональной деятельности и саморазвития (М-УК-1);	Реферат №: 20 Эссе №: 14, 15, 17 Вопросы на семинарских занятиях №:19, 21-23	Отсутствии навыков (владений , опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта)	В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач	

		Контрольные вопросы (экзамен) №: 20-30				
	- навыками использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей. (М-СПК-2);	Реферат №: 13 Эссе №: 14-16, 20 Тест №: 6, 18, 20 Вопросы на семинарских занятиях №:25-27 Контрольные вопросы (экзамен) №: 19	Отсутстви е навыков (владений , опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарно го опыта)	В целом, сформированн ые навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- методиками налаживания или изменения внутренних и внешних деловых отношений в организации. (М-СПК-4);	Реферат №: 15, 20 Эссе № 14-16 Тест №: 19 Вопросы на семинарских занятиях №: 12-14 Контрольные вопросы (экзамен) №: 24	Отсутстви е навыков (владений , опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарно го опыта)	В целом, сформированн ые навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- современными технологиями, средствами и приемами эффективного управления конфликтами в организации. (М-СПК-7).	Реферат №: 10, 13-15 Эссе № 9, 10, 14-16 Тест №: 18-20 Вопросы на семинарских занятиях №: 20-26	Отсутстви е навыков (владений , опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарно го опыта)	В целом, сформированн ые навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач

		Контрольные вопросы (экзамен) №: 10, 11, 19, 25				
--	--	---	--	--	--	--

Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения.

Темы рефератов по дисциплине «Организационные конфликты».

1. Природа, феноменология и динамика конфликтов в современном мире.
2. Теоретические предпосылки возникновения и этапы развития конфликтологии
3. Причины и факторы конфликтов.
4. Проблема типологии конфликтов.
5. Роль руководителя в прогнозировании и профилактике конфликтов в организации.
6. Понятие эскалации конфликта: механизм и сущность. Поведенческие и структурные изменения сторон конфликта на этапе эскалации
7. Понятие управления конфликтом, факторы неуправляемости.
8. Прогнозирование конфликтов как форма стратегического управления.
9. Способы предупреждения конфликтов.
10. Социальные технологии регулирования конфликтов.
11. Участие руководителя в разрешении организационных конфликтов.
12. Основные причины и формы проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, Э. Фромм, А. Адлер). 33. Внутриличностные конфликты и суицидальное поведение.
13. Конструктивные технологии регулирования и разрешения конфликтов.
14. Деструктивные формы разрешения конфликтов и их последствия.
15. Конфликт в организации: содержание, признаки, динамика развития, методы разрешения.
16. Влияние типа управленческой деятельности на возникновение конфликтов в организации.
17. Типология и специфика конфликтов в организации.
18. Понятие стиля поведения в конфликте, его влияние на завершение противостояния.
19. Понятие группового конфликта: специфика, формы регулирования.
20. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.

Темы эссе по дисциплине «организационные конфликты»:

1. Конфликт как социальный феномен общественной жизни.
2. Теоретические предпосылки возникновения конфликтологии.
3. Особенности отношения к конфликту в отечественной науке.
4. Структура социального конфликта.
5. Источники и причины возникновения социальных конфликтов.
6. Диагностика конфликтов.
7. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.
8. Групповые нормы, ценности и стереотипы поведения.
9. Конфликты в организациях: особенности возникновения и протекания.
10. Конфликты между руководителями и подчиненными, их предупреждение, регулирование.
11. Трудовые конфликты и пути их разрешения.
12. Проблема конфликта в организации. Роль и задачи руководителя в регулировании конфликтных ситуаций.
13. Лидерство и конфликты, их взаимосвязь.

14. Переговоры как один из основных методов разрешения конфликта. Посредничество в переговорах.
15. Переговорные стили, их особенности.
16. Предпосылки и механизмы разрешения конфликтов: общие положения.
17. Этические моменты в деятельности руководителя при разрешении конфликтов.
18. Субъективные аспекты конфликта, типы участников конфликта, их психология.
19. Место конфликтологии в системе наук об обществе.
20. Движущие силы и мотивация конфликтов. Конфликты потребностей, интересов, ценностей, норм.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

СТУДЕНТОВ:

Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Организационные конфликты»

1. Чем знаменит С. Хэнди:
 - а) он установил три уровня конфликта +
 - б) разработал типологию конфликтных личностей
 - в) предложил классическое определение конфликта

2. Что не входит в группу методов управления конфликтами:
 - а) структурные методы
 - б) метод картографии
 - в) опрос +

3. Условия возникновения конфликта:
 - а) наличие конфликтной ситуации +
 - б) наличие субъекта конфликта
 - в) наличие оппонентов

4. Что такое ресурсы конфликта:
 - а) общий потенциал субъектов и участников конфликта, который может быть в нем использован +
 - б) знания, умения и навыки конфликтантов
 - в) материальная обеспеченность сторон, участвующих в конфликте

5. Условием возникновения конфликта является наличие:
 - а) оппонентов и объекта конфликта
 - б) конфликтной ситуации и инцидента +
 - в) оппонентов и инцидента

6. Выберите верный список этапов конфликта:
 - а) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие
 - б) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт
 - в) тупик, конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, послеконфликтная стадия +

7. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты:

- а) по направленности воздействия
- б) по способу решения
- в) оба варианта верны +
- г) нет верного ответа

8. Стратегия сотрудничества:

- а) приводит к разрешению конфликта +
- б) ее применимость и выигрышность зависит от конкретной ситуации
- в) свидетельствует о высокой конфликтологической компетентности личности

9. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты:

- а) по природе возникновения
- б) по степени выраженности
- в) оба варианта верны +
- г) нет верного ответа

10. Что из перечисленного имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

- а) уступка, уход, сотрудничество +
- б) компромисс, критика, борьба
- в) борьба, уход, убеждение

11. На каком этапе урегулирования жалобы менеджер проверяет факты, собранные сотрудником?

- а) на этапе исследования +
- б) обдумывания
- в) подведения итогов

12. Что относится к поведенческим конфликтогенам:

- а) проявление агрессии, превосходства, эгоизма +
- б) редукция сознательной части психики
- в) общение с конфликтными личностями

13. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности:

- а) Платон
- б) Гераклит +
- в) Зиммель

14. Определите фазу с самой высокой возможностью для разрешения конфликта:

- а) начальной фаза +
- б) фазе подъема
- в) пик конфликта

15. Конфликт в организации должен рассматриваться:

- а) как свидетельство неблагополучия организации
- б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее

развитию+

в) как доказательство слабости менеджмента

16. Что предполагает спиральная модель эскалации конфликта:

а) принцип дополнительного схизмогенеза

б) принцип симметричного схизмогенеза

в) агрессивно-оборонительный принцип +

17. Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать:

а) Сократу

б) Гераклиту

в) Ф. Тейлору +

18. Что означает «конфликт» в переводе с латинского языка:

а) соглашение

б) столкновение +

в) существование

19. Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным:

а) цепь команд

б) разъяснение требований к работе +

в) система вознаграждения

20. В какой науке конфликт рассматривается, как особый тип социального взаимодействия:

а) психологии

б) социологии +

в) педагогике

21. Какое название носят методы по устранению организационных конфликтов:

а) внутриличностные

б) структурные +

в) межличностные

22. Выделите один из способов управления конфликтами:

а) разъяснение требований к работе

б) решение проблемы +

в) противоборство

23. Каковы могут быть последствия конфликта в организации:

а) негативные

б) позитивные

в) могут быть как негативные, так и позитивные последствия +

24. Из чего складывается конфликт:

а) конфликтной ситуации и инцидента +

б) конфликтной личности и конфликтной ситуации

в) инцидента и конфликтной личности

25. Какие три уровня конфликтов выделил С. Хэнди:

- а) внутриличностные, межличностные, групповые +
- б) открытые, скрытые, потенциальные
- в) спор, конкуренция, конфликт

26. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

- а) нет +
- б) да
- в) да, только для руководящих работников

27. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта:

- а) межличностное, организационное, структурное
- б) переговоры, компромисс, арбитраж
- в) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные +

28. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека:

- а) структурные
- б) межличностные
- в) внутриличностные +

29. Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К. Томасу и А. Килмену:

- а) способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу
- б) степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности
- в) уровень конфликтности, уровень терпимости +

30. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений:

- а) структурные
- б) межличностные +
- в) внутриличностные

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Организационные конфликты»:

1. Понятие “конфликт”.
2. Классификация конфликтов.
3. Объект, предмет, субъекты, функции и границы конфликта.
4. Понятия “конфликтология”, “социология конфликта”.
5. История развития конфликтологии.
6. Теории социального конфликта и тенденции их развития.
7. Сущность социального взаимодействия и место конфликтов в человеческих взаимоотношениях.
8. Социальная напряженность как состояние социальной системы.
9. Толкования конфликта в различных научных школах.
10. Основные направления в исследованиях конфликта.

11. Модель многоуровневого социального конфликта.
12. Основные характеристики комплексного подхода к анализу конфликта.
13. Функции и роль конфликтов в жизнедеятельности людей.
14. Взаимосвязь условий и факторов развития организации и обусловленность непосредственных причин конфликта.
15. Сущность и основные формы проявления конфликтов в организации.
16. Основные функции и возможные последствия организационных конфликтов.
17. Стрессы и дистрессы в условиях конфликтов.
18. Возможности управления стрессовой ситуацией.
19. Конструктивное и деструктивное управление конфликтом.
20. Взаимосвязь социальной напряженности в различных подсистемах общества.
21. Переход от латентной стадии конфликта к открытому противостоянию.
22. Роль цели в развитии конфликтной ситуации.
23. Возможные и допустимые тактики ведения конфликта.
24. Учет специфики конкретных условий при диагностике конфликта.
25. Различия между негативистами и конфликтогенными людьми.
26. Поведение в конфликте людей, обладающих различными психическими темпераментами.
27. Групповое давление как одна из причин конфликта индивида с группой.
28. Конформизм личности.
29. Вклад Фрейда, Адлера и Карен Хорни в теорию конфликтов.
30. Стратегии поведения в конфликте, их преимущества и недостатки.

Учебно-методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Самостоятельная работа включает: проработку конспекта лекций и учебной литературы, поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, а также выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях.

Одним из важных методов самостоятельной работы студента является работа с научной литературой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой позволяют экономить время и повышают продуктивность. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Основные *приемы* можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамки официальной учебной деятельности и расширяет общую культуру);
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит экономить время);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;

- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- если книга – собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора;
- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать);

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Грамотная работа с научной литературой, предполагает соблюдение ряда правил. Прежде всего, при такой работе необходимо сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути, невозможен формальный, поверхностный подход, механическое заучивание, простое накопление цитат, выдержек. При работе над книгой требуется определенная последовательность.

Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

В рамках учебной деятельности основным для студентов является изучающее чтение – оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним.

Одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня их самостоятельной работы, а также на усиление контроля за этой работой является написание реферата.

Целью написания реферата является приобретение навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

Реферат более объемный вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определенную тему на семинарах, конференциях.

Регламент озвучивания реферата – 7-10 мин.

Слово "реферат" (от латинского – *referre* – докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого-либо вопроса или темы на основе критического обзора информации.

При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила. Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

После предварительной подготовки следует приступить к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать социальную или политическую проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и социальную значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ.

Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме.

Студент должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и социальную значимость.

Список использованных источников и литературы.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату - максимум пользы для читателя при минимуме информации.

В зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы): научно-проблемные и обзорно-информационные.

Научно-проблемный реферат. При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному, спорному в теории, вопросу (проблеме) по данной изучаемой теме, высказать по этому вопросу (проблеме) собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием.

На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

Обзорно-информационный реферат. Разновидностями такого реферата могут быть:

- 1) краткое изложение основных положений той или иной книги, монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.) как правило, только что опубликованных, содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме по курсу дисциплины. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов;
- 2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме (теме, вопросу), опубликованных в различных журналах за тот или иной период, либо в сборниках («научных трудах», «ученых записках» и т.д.). Такой реферат может рассматриваться и как первоначальный этап в работе по теме курсовой работы.

Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Литература либо рекомендуется преподавателем, либо подбирается студентом самостоятельно, что является одним из элементов самостоятельной работы.

Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала. При оформлении реферата необходимо ориентироваться на правила, установленные для оформления курсовых работ.

Написание реферата и его защита перед преподавателем или группой предполагает, что студент должен знать правила написания и оформления реферата, а также уметь подготовить сообщение по теме своего реферата, быть готовым отвечать на вопросы преподавателя и студентов по содержанию реферата.

Роль студента: написание реферата имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

Критерии оценки:

- актуальность темы;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- грамотность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата требованиям.

Важной частью самостоятельной работы студента является написание эссе.

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию,

использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Стиль отражает особенности личности.

Эссе по содержанию бывают:

- описательные,
- повествовательные,
- рефлексивные,
- критические,
- аналитические,
- литературные и др

Признаки эссе

Можно выделить некоторые общие признаки (особенности) жанра, которые обычно перечисляются в энциклопедиях и словарях:

1. *Небольшой объем.*

Каких-либо жестких границ, не существует. Объем эссе - от трех до семи страниц компьютерного текста.

2. *Конкретная тема и подчеркнута субъективная ее трактовка.*

Тема эссе всегда конкретна. Эссе не может содержать много тем или идей (мыслей). Оно отражает только один вариант, одну мысль. И развивает ее. Это ответ на один вопрос.

3. *Свободная композиция* - важная особенность эссе.

Эссе по своей природе устроено так, что не терпит никаких формальных рамок. Оно нередко строится вопреки законам логики, подчиняется произвольным ассоциациям, руководствуется принципом "Всё наоборот".

4. *Непринужденность повествования.*

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть понятным, он избегает намеренно усложненных, неясных, излишне строгих построений. Считается, что хорошее эссе может написать только тот, кто свободно владеет темой, видит ее с различных сторон и готов предъявить читателю не исчерпывающий, но многоаспектный взгляд на явление, ставшее отправной точкой его размышлений.

5. *Склонность к парадоксам.*

Эссе призвано удивить читателя (слушателя) - это, по мнению многих исследователей, его обязательное качество. Отправной точкой для размышлений, воплощенных в эссе, нередко является афористическое, яркое высказывание или парадоксальное определение, буквально сталкивающее на первый взгляд бесспорные, но взаимоисключающие друг друга утверждения, характеристики, тезисы.

6. *Внутреннее смысловое единство*

Возможно, это один из парадоксов жанра. Свободное по композиции, ориентированное на субъективность, эссе вместе с тем обладает внутренним смысловым единством, т.е. согласованностью ключевых тезисов и утверждений, внутренней гармонией аргументов и ассоциаций, непротиворечивостью тех суждений, в которых выражена личностная позиция автора.

7. *Ориентация на разговорную речь*

В то же время необходимо избегать употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно. Итак, при написании эссе важно определить (уяснить) его тему, определить желаемый объем и цели каждого параграфа.

Начните с главной идеи или яркой фразы. Задача - сразу захватить внимание читателя (слушателя). Здесь часто применяется сравнительная аллегория, когда неожиданный факт или событие связывается с основной темой.

Правила написания эссе

- Из формальных правил написания эссе можно назвать только одно - наличие заголовка.
- Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок.
- Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

Ошибки при написании эссе

1. Плохая проверка.

Не думайте, что можно ограничиться лишь проверкой правописания.

Перечитайте свои эссе и убедитесь в том, что там нет каких - либо двусмысленных выражений, неудачных оборотов и т. д.

2. Утомительные предисловия. Недостаточное количество деталей.

Слишком часто интересное эссе проигрывает в том, что представляет собой перечисление утверждений без иллюстрации их примерами. Для эссе характерны обычные клише: важность усердной работы и упорства, учеба на ошибках и т. д.

3. Многословие.

Эссе ограничены определенным количеством слов, поэтому вам необходимо разумно распорядиться этим объемом. Иногда это означает отказ от каких-то идей или подробностей, особенно, если они уже где-то упоминались или не имеют непосредственного отношения к делу. Такие вещи только отвлекают внимание читателя (слушателя) и затмевают основную тему эссе.

4. Длинные фразы.

Длинные фразы еще не доказывают правоту автора, а короткие предложения часто производят больший эффект. Лучше всего, когда в эссе длинные фразы чередуются с короткими. Не перегружайте эссе.

При написании эссе отбросьте слова из энциклопедий. Неправильное употребление таких слов отвлекает внимание, приуменьшает значение эссе.

Методические материалы для проведения процедур оценивания результатов обучения

Для подготовки к контрольным работам и тестам студентов рекомендуется:

Самостоятельно дать письменный ответ на вопрос, рассматриваемый в рамках учебной дисциплины. Содержание ответа на поставленный вопрос включает: знание теории, выделение актуальных проблем данной темы в сфере общественной жизни.

Качество письменной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно и правильно студент раскрывает содержание главных вопросов темы, использует знание рекомендованных к теме первоисточников. При изложении материала следует стремиться к тому, чтобы каждое теоретическое положение было убедительно аргументировано и всесторонне обосновано, а также подкреплено практическим материалом.

Ключевым моментом в облегчении подготовки к **контрольным работам и тестам** является активная работа студентов на занятиях (внимательное прослушивание и тщательное конспектирование лекций, активное участие в практических занятиях) и регулярное повторение материала и выполнение домашних заданий. В таком случае требуется минимальная подготовка, заключающаяся в повторении и закреплении уже освоенного материала.

Устный опрос (По всем разделам дисциплины).

Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

Критерии ответов студентам во время устного опроса:

5 баллов	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемые решения, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
3-4 балла	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность к самостоятельной работе.
1-2 балла	Студент демонстрирует фрагментарное знание основной теории. На занятиях ведет себя пассивно.
0 баллов	Студент не участвует в работе.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

**Критерии оценки презентации доклада (сообщения):
Презентация доклада (сообщения) на семинаре**

9-10 баллов	Студент активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием современной экономической литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы.
7-8 баллов	Студент занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
5-6 баллов	Студент слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.
менее 5 баллов	Студент не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества

Критерии оценки подготовленного эссе:

9-10 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
7-8 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
5-6 баллов	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
менее 5 баллов	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.

Критерии оценки подготовленного реферата:

11-15 баллов	Реферат логически выстроен и содержание излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
--------------	--

6-10 баллов	В реферате не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует отдельную специализированную лексику, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, однако присутствуют отдельные незначительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
1-5 баллов	В реферате полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, допускает отдельные, но значительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют недостаточно обоснованные выводы.
менее 1 балла	Реферат содержит бессистемно представленный текст. Студент не ориентируется в источниках, не использует специализированную лексику, допускает большое количество значительных орфографических, пунктуационных, стилистических, фактических ошибок. Текст реферата несамостоятельный, вторичный, отсутствуют выводы.

Критерии выполнения разбора кейса:

11-15 баллов	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу
6-10 баллов	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе.
1-5 баллов	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы.
менее 1 балла	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы

Круглый стол

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающиеся данной проблематикой, специалисты исследовательских центров и т.д.), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию.

Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини-выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку

зрения на современные проблемы, возникающие в сфере делового общения, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают пути решения данных проблем. Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии выступлений студентов во время проведения «Круглого стола»:

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных и отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры
1-2 балла	Выставляется студенту, если он неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Развернутая беседа

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по каждому вопросу плана, занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления студентов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в развернутой беседе:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, подобрал статистический материал, подтверждающий его позицию, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры из практики разрешения проблем в разных странах, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал;

1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал;
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Дискуссия

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в дискуссии

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры, подтверждающих позицию, демонстрирует знание российской и зарубежной практики по решению обозначенных проблем, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Деловая игра

Ожидаемые результаты: научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и умения, которые потребуются для успешной реализации делового общения.

Критерии оценки участия студента в деловой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры продемонстрировал навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения. Продemonстрировал гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения, не смог критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.

«Мозговой штурм»

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов обсуждать спорные/ дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных студентов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения

Критерии оценки участия студента в «мозговом штурме»

1-2 балла	Выставляется студенту, если он активно участвовал в мозговом штурме, в проведении и оценке результатов;
0 баллов	Выставляется студенту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

Ролевая игра

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые были приобретены ими в ходе освоения учебной дисциплины.

Критерии оценки участия студента в ролевой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы, продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность отобрать необходимый материал, провести сравнительный анализ предложенных концепций и достойно отстоять выбранную позицию
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы в области социологии рождаемости, не смог критически осмыслить поставленную проблему и отобрать необходимый материал.

Коллоквиум

Коллоквиум представляет собой разновидность опроса студентов по пройденной проблематике, в центре которого стоят вопросы, задаваемые преподавателем. Преподаватель формулирует вопрос к одному из студентов, он дает свой ответ, затем остальные студенты имеют возможность дополнить ответ данного студента. Вопросы преподавателя могут вытекать один из другого, быть взаимосвязанными, наводящими, и т.п.

Критерии оценки участия студента в коллоквиуме:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, хорошо логически выстраивает ответ, приводит адекватные примеры, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию.
----------	---

3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал.
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал.
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Критерии оценки ответов на вопросы зачета:

40 баллов за вопрос	Выставляется студенту, если он обнаруживает всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; - владеет понятийным аппаратом дисциплины; демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики; подтверждает теоретические постулаты примерами из социальной практики
менее 40 баллов	Выставляется студенту, если он обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного программного материала; допускает принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета; демонстрирует незнание теории и практики социологии глобализации.

Критерии оценки ответов на вопросы экзамена:

29-40 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
19-28 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.

9-18 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.
0-8 баллов	Выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

Обоснование балльной системы оценки

Балльная структура оценки

Посещение лекций – **0,5 балла за посещение 1 лекционного занятия**

Активная работа на семинарах – **5 баллов (максимальное количество баллов за работу на 1 семинарском занятии)**

Презентация доклад (сообщения) на семинаре- **10 баллов**

Подготовка эссе – **10 баллов**

Подготовка реферата – **15 баллов**

Разбор кейсов – **8 баллов**

Практическое задание – **15 баллов**

Внутрисеместровая аттестация (внутрисеместровое тестирование) – **20 баллов**

Итоговое испытание (зачет/экзамен) – **40 баллов**

Шкала перевода баллов в традиционную шкалу оценки

Трудоемкость каждой учебной дисциплины рассчитывается по формуле: **$50 \text{ баллов} \times \text{количество кредитов}$ — это 100%.**

1. Кредит – это единица измерения трудоемкости учебной дисциплины. Балл – это единица оценки качества выполнения работы студентом.

В балльно-рейтинговой системе 1 кредит соответствует 50 баллам.

Для перевода баллов, набранных студентом, в проценты необходимо использовать формулу:

$$z = 100\% * ux, \text{ где}$$

z — сумма набранных баллов студентом (%).

x — трудоемкость каждой учебной дисциплины (балл);

u — сумма набранных баллов студентом (балл).

Экзамен:

- $z > 85\%$ выставляется оценка «5»;
- $65\% < z < 85\%$ выставляется оценка «4»;
- $50\% < z < 65\%$ выставляется оценка «3»;

- $20\% < z < 50\%$ выставляется оценка «2»;
- $z < 20\%$ выставляется оценка «1».

Зачет:

- $z > 50\%$ выставляется оценка «зачет»;
- $z < 50\%$ выставляется оценка «не зачет»;

8. Ресурсное обеспечение:

А. Основная литература.

N	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Охременко И.В.	Конфликтология	М.: Юрайт	2017
2	Гришина Н.В.	Психология конфликта.	М.: ПИТЕР	2016
3	Егидес А.П.	Психология конфликта	Московская финансово-промышленная академия	2011
4	Охременко И.В.	Конфликтология	М.:Юрайт	2017
5	Решетникова К.В.	Организационная конфликтология: Учеб.пособие	М.:ИНФРА-М	2009
6	Моргунов Е.Б, Рязанова Н.М.	Бизнес-конфликтология - "Управление персоналом"	М:ИНФРА-М	2005
7	Хорни К.	Наши внутренние конфликты	Издательство: Академический проект	2007

Б. Дополнительная литература.

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Таранец А.В.	Управление организационными конфликтами в российских деловых организациях =Управленческий потенциал	Ростов н/Д : Фонд науки и образования	2017

		организационной культуры в разрешении организационных конфликтов в российских деловых организациях / Таранец Анна Владимировна ; отв. ред. Коргова М. А.		
2	Иванова Е.Н.	Иду на конфликт: «разнимательная» конфликтология.	СПб.: ДНКМаркетинг менеджмент	2013
3	Козлов В.В., Козлова А.А.	Управление конфликтом	М.: Экзамен	2013
4	Паттерсон К., Гренни Дж., Свитцлер Эл	Управление конфликтом	М.: Вильямс	2015
5	Роббинс Стивен	Основы организационного поведения	М.: Вильямс	2007
6	Нуае Дидье	Управление конфликтными ситуациями	М.: Вильямс	2006

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту.
- www.socionet.ru - портал по общественным наукам
- <http://www.humanities.edu.ru> - Портал по социально-гуманитарному и политологическому образованию:
- <http://www.sociosite.net/> - Справочно-информационный портал Sociosite;
- www.sosig.ac.uk - Science Information Gateway (SOCIG);
- www.sshub.com - Информационный и поисковый портал по социальным наукам Social Science Hub:
- www.databases.unesco.org/dare/form.shtml - Международная база данных ЮНЕСКО по социальным наукам DARE (институции, персоналии);
- <http://www.education.rekom.ru> - «Образование и общество»;
- <http://www.teleskop-journal.spb.ru> – «Телескоп» - журнал маркетинговых и социологических исследований;
- <http://elibrary.ru> - научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
- <http://www.rupr.ru> - PR в России: интернет версия журнала [Электронный ресурс]. Электронная версия одноименного всероссийского научно-популярного журнала.
- <http://dic.academic.ru/searchall.php> - Словари и энциклопедии

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроекторное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.

9. Язык преподавания: русский.

10. Преподаватели: к.э.н. доцент Скосарев С. А.

11. Автор программы: к.э.н. доцент Скосарев С. А.