

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ребковец Ольга Александровна

Должность: И.о. ректора

Дата подписания: 25.05.2024 21:16:12

Уникальный программный ключ:

e789ec8739030382afc5ebff702928ad1af5cfa

ОПОП

Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01

«Психология», профиль подготовки «Психология управления»

СМК-РПД-В1.П2-2022

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры теоретической и практической
психологии
«25» мая 2022 г., протокол № 9

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 Психология конфликта в организации

Направление подготовки: 37.04.01 «Психология»

Профиль подготовки: «Психология управления»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Курс 1,2 Семестр: 2, 3

Зачет с оценкой: 3 семестр

Петропавловск-Камчатский 2022 г.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «29» июля 2020 года №841.

Разработчик:

Доцент кафедры теоретической и практической психологии _____ Е.Н.Чуева

Доцент кафедры теоретической и практической психологии _____ М.А.Фризен

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ОП ВО	4
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине	4
4. Содержание дисциплины	6
5. Тематическое планирование	9
6. Самостоятельная работа	10
7. Тематика контрольных работ, курсовых работ	
8. Перечень вопросов на зачет (дифференцированный зачет, экзамен)	21
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение	25
10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента	27
11. Материально-техническая база	30

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование у студентов представления о природе конфликтов и способах их регулирования, а также умения адаптировать приобретённые знания как для обеспечения совершенствования управленческого процесса при работе с людьми, так и для личностного роста специалиста

Задачи освоения дисциплины:

- формирование представления о «Конфликтологии» как науке и ее месте в системе управления;
- сформировать у студентов умения самостоятельно систематизировать и анализировать причины возникновения конфликтов в сфере управления организацией;
- сформировать у студентов основы понимания механизмов возникновения и управления конфликтами в организации;
- обучение психологическим основам управления конфликтным взаимодействием.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Блок 1. Дисциплины (модули). Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработать командную стратегию для достижения поставленной цели	УК 3.1. Знает социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности взаимодействия с различными группами людей, основные закономерности групповой динамики и работы в команде. УК 3.2. Выбирает оптимальную стратегию при взаимодействии с коллективом и командой, в том числе при руководстве ими. УК 3.3. Владеет техниками эффективного взаимодействия с другими членами команды и презентации работы команды.
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК 5.1. Знает социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности взаимодействия с различными группами людей, основные закономерности групповой динамики и работы в команде.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

		<p>УК 5.2. Способен выбирать оптимальную стратегию при взаимодействии с коллективом и командой, в том числе при руководстве ими, учитывая разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.</p> <p>УК 5.3. Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учётом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.</p>
Администрирование (организация и управление)	ОПК-9 Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	<p>ОПК-9.1. Знаком с целями, задачами, основными характеристиками психологической практики</p> <p>ОПК-9.2. Способен ставить и решать задачи управления психологической практикой</p> <p>ОПК-9.3. Реализует принципы и навыки управленческой деятельности: анализирует текущую ситуацию, ставит и осуществляет задачи управления, применяет методы проектирования контроля, оценивает процесс и результат проведения практики</p>

4. Содержание дисциплины

Тема 1. Конфликтология как наука и ее задачи в сфере управления организацией

Эволюция научных воззрений на конфликт. Практические знания как источник конфликтологических идей. Проблема конфликта в зарубежной конфликтологии. Особенности развития конфликтов в Западной Европе и США. Зарубежные теории конфликта: Проблематика конфликта в социологии Макса Вебера. Конфликт и девиантное поведение: Эмиль Дюркгейм. Проблема конфликта в контексте российской истории. Междисциплинарные связи наук, исследующих конфликт. Философский анализ конфликта. Социология конфликта. Подходы к изучению агрессии и конкуренции в социобиологии. Исследование конфликтов в психологии. Исследование конфликта в исторических науках, в военной науке, в искусствоведении, в политологии, в правоведении. Математические модели конфликтных явлений. Социальная напряженность в теории социального действия Талкотта Парсонса. Теория социальных изменений Нейла Смелсера. Ральф Дарендорф: конфликт и модернизация общества. Роль конфликтологии в развитии российского общества. Сущность конфликта, объект и предмет конфликтологии. Основные цели и задачи конфликтологии. Теории, описывающие развитие конфликта в организации.

Тема 2. Методы исследования и диагностики конфликтов в организации

Методологические принципы исследования конфликтов. Универсальная понятийная схема описания конфликта. Этапы анализа конфликта. Программа конфликтологического исследования. Методики определения внутриличностной конфликтности. Возможности тестов в определении конфликтности человека. Изучение конфликтных отношений в социальных группах. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов. Диагностика характера

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

конфликтов и взаимоотношений в группе. Ситуационный метод исследования конфликтов, его характеристика и особенности. Методы исследования межгрупповых конфликтов. Качественные методы изучения межгрупповых конфликтов. Математическое моделирование конфликтов. Методики изучения взаимодействия в организации.

Тема 3. Типология конфликтов

Классификации конфликтов в организации: основные критерии разделения и типы конфликтов. Кумулятивные и перекрещивающиеся конфликты. Инновационный конфликт как следствие нововведений в организации.

Тема 4. Причины возникновения конфликтов в организации, их динамика

Организационно-управленческие причины. Социально-психологические причины конфликтов. Личностные причины. Структура, динамика и функции конфликтов в организации. Типичные межличностные конфликты и их роль для развития конфликтов в сфере делового взаимодействия. Причины конфликтов в звене “руководитель – подчиненный”. Неоптимальные решения руководителя как фактор развития конфликтного взаимодействия. Условия и способы предупреждения конфликтов “по вертикали”. Разрешение конфликтов между руководителем и подчиненным. Межгрупповые конфликты и механизмы их возникновения. Трудовые конфликты, их сущность и функции. Предупреждение и основные пути их разрешения. Факторы, снижающие вероятность возникновения конфликта в организации: условия труда, специфика корпоративной культуры; особенности профессиональной деятельности, мотивации, эффективность управленческих решений, институционализация разрешения конфликтных ситуаций и др

Тема 5. Внутриличностные конфликты и конфликтное взаимодействие в организации

Общая характеристика внутриличностного конфликта. Основные виды и подходы к пониманию внутриличностного конфликта. Переживание как основа внутриличностного конфликта. Генезис и особенности переживания. Последствия внутриличностных конфликтов для личности и для взаимодействия в организации. Суицид как деструктивный способ разрешения внутриличностного конфликта. Психологические условия предупреждения внутриличностных конфликтов, в том числе, доступные в управлении организацией. Факторы и механизмы их разрешения.

Тема 6. Прогнозирование и профилактика конфликтов в организации

Прогнозирование конфликта в организации. Система баланса в организации.

Профилактика конфликта в организации. Условия и способы предупреждения конфликтов "по вертикали". Факторы сохранения продуктивных профессиональных и межличностных отношений в организации (поддержание корпоративных традиций, позитивных межличностных отношений, объединение общей задачей, деятельностным контекстом и др.). Формирование конфликтологической компетентности сотрудников организации.

Управление конфликтом в организации. Способы и приемы воздействия на поведение оппонентов в конфликте. Психология конструктивной критики. Методы психокоррекции конфликтного поведения. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов. Основные психологические причины некомпетентных конфликтных решений. Компетентная оценка результатов деятельности как условие предупреждения конфликтов. Основные способы оценки результатов деятельности. Правила разрешения конфликта. Кодекс поведения в

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

конflikте. Ошибки поведения. Катализаторы взаимопонимания. Табу в конфликтной ситуации. Конструктивное разрешение конфликтов: условия и факторы. Стратегии и формы завершения конфликтов в организации. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны: медиаторство. Предпосылки и результативность участия третьей стороны в урегулировании конфликтов. Этика деятельности психолога по урегулированию конфликтов в организации. Общая характеристика переговоров: сущность, виды и функции. Динамика переговоров. Психологические механизмы и технология переговорного процесса. Психологические условия успеха на переговорах. Манипуляции и защиты от них: активная, пассивная, контрманипуляция. Разрешение конфликтов между руководителем и подчиненным.

Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Типы конфликтных личностей. Конфликтные привычки. Зависимость поведения в конфликте от психотипа личности. Рекомендации по разрешению конфликтов для людей с различными типологическими особенностями.

Тема 7. Технология предупреждения конфликтов и их преодоления

Конфликтологическая компетентность сотрудников и управляющего персонала: уровни и факторы формирования, поддержания и развития. Толерантность, рефлексивность, эмпатия личности. Изменение своего отношения к ситуации и поведения в ней. Способы и приемы воздействия на поведение оппонента. Психология конструктивной критики. Методы психокоррекции конфликтного поведения. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов. Основные психологические причины некомпетентных конфликтных решений. Компетентная оценка результатов деятельности как условие предупреждения конфликтов. Основные способы оценки результатов деятельности. Психологические факторы нормализации стресса. Расширение границ мировосприятия как условие нормализации стресса. Здоровье и стресс в повседневной жизни. Как выйти из стрессовой ситуации. Тренинг уверенности в себе.

Правила разрешения конфликта. Кодекс поведения в конфликте. Ошибки поведения. Катализаторы взаимопонимания. Табу в конфликтной ситуации. Конструктивное разрешение конфликтов. Условия и факторы, формы, исходы и критерии завершения конфликтов. Логика, стратегии и способы разрешения конфликтов. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны. Предпосылки и результативность участия третьей стороны в урегулировании конфликтов. Этика деятельности психолога по урегулированию конфликтов.

Тема 8. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов в организации

Общая характеристика переговоров: сущность, виды и функции. Динамика переговоров. Психологические механизмы и технология переговорного процесса. Психологические условия успеха на переговорах. Манипуляции и защиты от них: активная, пассивная, контрманипуляция. Способы манипуляции в конфликте

5. Тематическое планирование

2 семестр

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Сам. работа	Всего, часов

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

1	Психология конфликта в организации	10	16	46	72
	Всего	10	16	46	72

Тематический план

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
1	Конфликт в организации: сущность, типы, причины возникновения	6	УК-3; УК-5; ОПК-9
2	Управление конфликтом в организации	4	УК-3; УК-5; ОПК-9
	Практические занятия (семинары)		
1	Причины и механизмы возникновения конфликтов в организации	2	УК-3; УК-5; ОПК-9
2	Методы исследования конфликта	2	УК-3; УК-5; ОПК-9
3	Специфика протекания конфликта в сфере организации: основные причины возникновения и функции	2	УК-3; УК-5; ОПК-9
4	Конъюнктивные, дизъюнктивные чувства, возникающие в рамках конфликта в организации, их влияние на эффективность ее работы	2	УК-3; УК-5; ОПК-9
5	Особенности внутриличностных конфликтов, их связь с управлением организацией и психологические условия их предупреждения и разрешения	2	УК-3; УК-5; ОПК-9
6	Стратегии поведения в конфликтной ситуации	2	УК-3; УК-5; ОПК-9

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

7	Факторы, снижающие вероятность возникновения конфликта в организации.	2	
8	Технологии эффективного общения и способы самозащиты в конфликте	2	УК-3; УК-5; ОПК-9
	Самостоятельная работа		
1	Теории конфликтов	10	УК-3; УК-5; ОПК-9
2	Специфика конфликтов в различных сферах человеческой деятельности	10	УК-3; УК-5; ОПК-9
3	Специфика конфликтов в организациях, работающих в конкретной сфере деятельности	10	УК-3; УК-5; ОПК-9
4	Специфика конфликтов в горизонтальных отношениях	10	УК-3; УК-5; ОПК-9
5	Специфика конфликтов в вертикальных отношениях. Специфика конфликтов в смешанных отношениях	6	УК-3; УК-5; ОПК-9

3 семестр

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/семинары	Сам. работа	Всего часов
1	Психология конфликта в организации	10	16	46	72
	Всего	10	16	46	72

Тематический план

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
1	Прогнозирование и профилактика конфликтов в организации и их особенности	6	УК-3; УК-5; ОПК-9
2	Разрешение конфликтов в организации	4	УК-3; УК-5; ОПК-9
	Практические занятия (семинары)		
1			УК-3; УК-5; ОПК-9
2	Прогнозирование и профилактика конфликтов в организации и их особенности	2	УК-3; УК-5; ОПК-9
3	Разрешение и управление конфликтами в организации	4	УК-3; УК-5; ОПК-9
4	Технологии прогнозирования и профилактики конфликта в организации, методы управления им	4	УК-3; УК-5; ОПК-9
5	Конфликтологическая компетентность сотрудников и управляющего персонала.	4	УК-3; УК-5; ОПК-9
	Самостоятельная работа		
1	Причины конфликтов в организациях, работающих в конкретной сфере деятельности	6	УК-3; УК-5; ОПК-9
2	Динамика конфликтов в организациях, работающих в конкретной сфере деятельности	6	УК-3; УК-5; ОПК-9
3	Системно-структурный анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности	6	УК-3; УК-5; ОПК-9

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

4	Системно-функциональный анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности	6	УК-3; УК-5; ОПК-9
5	Системно-генетический анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности	6	УК-3; УК-5; ОПК-9
6	Системно-информационный анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности	6	УК-3; УК-5; ОПК-9
7	Практические рекомендации по профилактике и преодолению конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности	6	УК-3; УК-5; ОПК-9
8	Оформление комплексного задания по учебной дисциплине «Психология конфликта в организации»	4	УК-3; УК-5; ОПК-9

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

6.1. Самостоятельная аудиторная работа включает подготовку к обсуждению вопросов семинарских занятий, конспектирование литературы, выполнение практических заданий.

Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Занятие 1 (практическое)

Тема: Причины и механизмы возникновения конфликтов в организации.

Цель: Развитие у студентов навыков анализа конфликтов на основе применения конфликтных формул и трансактного анализа, а так же поиска вариантов разрешения конфликтных ситуаций, самодиагностики и формирование умений анализа полученных результатов тестирования.

Основные понятия: Причины и факторы возникновения конфликтов (объективные, организационно-управленческие, социально-психологические, личностные). Типы конфликта (А, Б, В), конфликтогены, эскалация конфликтогенов, конфликтная

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

ситуация, инцидент, транзакция, поведенческие позиции Родителя, Взрослого, Ребенка; алгоритм применения транзактного анализа.

Подготовка к занятию:

1. Ознакомиться с рекомендуемой литературой.
2. Выписать основные понятия к теме.
3. Подготовить ответы на предложенные вопросы.
4. Подобрать примеры 2-3 конфликтных ситуаций, Составить матрицу транзактного анализа, определить позиции каждого субъекта межличностного взаимодействия.
5. Законспектировать предложенную литературу.

Ход занятия:

Обсуждение вопросов.

- 1) Охарактеризуйте основные причины и факторы возникновения конфликтов (объективные, организационно-управленческие, социально-психологические, личностные).
- 2) Что такое конфликтогены?
- 3) Назовите основные типы конфликтогенов и формы их проявления.
- 4) В чем суть закона эскалации конфликтогенов (формула конфликтов типа А)?
- 5) Охарактеризуйте формулы возникновения конфликтов (А, Б, В) (по В.П.Шейнову).
- 6) Дайте характеристику теории транзактного анализа. Как она может быть применена в практике прогнозирования конфликтов и их предупреждения?

Анализ конфликтных ситуаций: определение формулы конфликта, инициатора, конфликтогена, позиций сторон.

Занятие 2 (практическое)

Тема: Методы исследования конфликта.

Цель: Обобщить знания об основных методах исследования конфликтов.

Основные понятия: *Наблюдение, опрос, тестирование, социометрический метод, анализ результатов деятельности, эксперимент, ретроспективный анализ, модульная методика, ситуационный метод, метод математического моделирования.*

Подготовка к занятию:

1. Изучить рекомендуемую литературу.
2. Подобрать методики для определения уровня: внутриличностной конфликтности, межличностной конфликтности, конфликтных отношений в социальных группах.
3. Подготовить ответы на вопросы.
4. Подготовить бланк для Составления реестра методик

Ход занятия:

1) **Обсуждение вопросов:**

Назвать основные методы психологии, применяемые в исследовании и диагностике конфликтов.

Выделить черты характера, особенности поведения человека характерные для конфликтной личности.

2) **Обсуждение методов и Составление реестра методик для изучения:**

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- А) внутренней конфликтности личности;
- Б) межличностной конфликтности;
- В) конфликтных отношений в социальных группах.

Занятие № 3. (практическое).

Тема. Специфика протекания конфликта в сфере организации: основные причины возникновения и функции.

Цель: обобщить знания по теме занятия, формировать навыки анализа конфликта в организации.

Основные понятия: организация, корпоративная культура, конфликт в организации, факторы конфликтности в организации, трудовой конфликт, психологический климат, социометрический статус, ценностно-ориентационное единство группы.

Подготовка к занятию:

1. Подготовиться к обсуждению вопросов семинара.
2. Законспектировать указанные источники.
3. Проанализировать любой трудовой конфликт в сфере, выбранной на первом занятии. Оформить результаты анализа письменно, сдать на проверку.
4. Выполнить задание в приложении.

Ход занятия.

1. Обсуждение вопросов.
 - Корпоративная культура. Конфликты в сфере управления.
 - Причины конфликтов в звене “руководитель – подчиненный”.
 - Межгрупповые конфликты и механизмы их возникновения.
 - Трудовые конфликты, их сущность и функции.
 - Предупреждение и основные пути трудовых разрешения.
2. Обсуждение заданий, выполненных магистрантами самостоятельно.

Литература для конспектирования.

1. Анцупов, А.Я., Шипилов, А.И. Конфликтология: Учебник для вузов.- М., ЮНИТИ, 1999.- 551 с. Причины возникновения конфликтов (С.213-228). Факторы, определяющие выбор стратегии конфликтного поведения и тактики этого поведения (С.240-245). Причины искажения конфликтной ситуации (С. 247-250).
2. Реут, Д. В., Черкашина О. А., Аванесов В.Г., Николаева Е.В. От организационной культуры к корпоративной через декомпозицию многоуровневых конфликтов // Мир психологии,- 2005.- №2.- С.147-154.
3. Сулова, Е.А. Конфликт как парадигма акмеологического взаимодействия в системе управленческой деятельности // Мир психологии.- 2005.- №2.- С.63-77.

Занятие № 4. (практическое).

Тема. Конъюнктивные, дизъюнктивные чувства, возникающие в рамках конфликта в организации, их влияние на эффективность ее работы.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Цель: проанализировать конъюнктивные и дизъюнктивные чувства, возникающие в конфликте, как фактор эффективности работы организации, учиться применять навыки данного анализа для формулирования практических рекомендаций по управлению конфликтом в организации.

Основные понятия: динамика конфликта, конъюнктивные чувства, дизъюнктивные чувства факторы эффективности работы организации.

Подготовка к занятию:

1. Подготовиться к обсуждению вопросов занятия.
2. Законспектировать указанную статью.
3. Проанализировать самостоятельно подобранную конфликтную ситуацию с точки зрения возникающих у ее участников конъюнктивных и дизъюнктивных чувств, сформулировать применительно к результатам анализа практические рекомендации (результаты анализа оформить письменно, сдать на проверку).

Ход занятия.

1. Обсуждение вопросов.
 - Продуктивная и деструктивная динамика конфликта в организации.
 - Конъюнктивные чувства и факторы сохранения продуктивных отношений в организации.
 - Дизъюнктивные чувства и факторы осложнения отношений в организации.
 - Конкурентные и кооперативные отношения как факторы эффективности работы организации.
2. Обсуждение заданий, выполненных магистрантами самостоятельно.

Занятие 5. (практическое)

Тема: Особенности внутриличностных конфликтов, их связь с управлением организацией и психологические условия их предупреждения и разрешения.

Цель: Научиться определять сущность и основные виды внутриличностных конфликтов. Научиться конструктивному разрешению внутриличностных конфликтов.

Основные понятия: *виды внутриличностных конфликтов; условия, факторы и механизмы разрешения внутриличностных конфликтов.*

Подготовка к занятию:

1. Ознакомиться с рекомендуемой литературой.
2. Подготовиться к обсуждению предложенных вопросов.
3. Сформулировать условия предупреждения внутриличностных конфликтов.
4. Подобрать примеры внутриличностных конфликтов и предложить способы их конструктивного разрешения.

1) Обсуждение вопросов:

- Дать определение внутриличностного конфликта.
- Перечислить особенности и показатели внутриличностного конфликта и его отличие от других.
- При каких условиях возникают внутриличностные конфликты?
- В чем состоит конструктивная роль внутриличностных конфликтов?

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- Какие факторы способствуют суицидальному поведению человека?
- В чём состоит психологическая структура суицидального поведения?
- Какова динамика суицидального выхода из внутриличностного конфликта?
- В чём специфика психотерапии суицидального поведения?
- Является ли психологическая защита конструктивным или неконструктивным способом выхода из внутриличностного конфликта? (Обосновать свое мнение).
- Какие из механизмов психологической защиты являются наиболее эффективными при разрешении внутриличностных конфликтов?

2) Анализ ситуаций внутриличностного конфликта и способов их разрешения.

Занятие 6 (практическое)

Тема: Стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Цель: Научиться составлению картографии конфликта. Научиться диагностике поведения личности в конфликтной ситуации.

Основные понятия: конкуренция, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс.

Подготовка к занятию:

1. Выучить определения основных стратегий поведения в конфликте.
2. Подобрать примеры конфликтных ситуаций.
3. Разработать рекомендации по применению каждой из стратегий в зависимости от конкретной ситуации.
4. Ознакомиться с рекомендуемой литературой.
5. Законспектировать предложенную литературу.

Ход занятия:

- 1) Самодиагностика: проведение и анализ теста Х. Томаса.
- 2) Анализ конфликтных ситуаций: возможность различных исходов в зависимости от выбранной стратегии поведения оппонентов.
- 3) Составление картографии конфликта на примере конкретных конфликтных ситуаций.

Занятие № 7. (практическое).

Тема. Факторы, снижающие вероятность возникновения конфликта в организации.

Цель: повторить знания по теме занятия, учиться на их основе формулировать практические рекомендации.

Основные понятия: условия труда, корпоративная культура, трудовая мотивация, управленческие решения, институализация отношений.

Подготовка к занятию:

1. Подготовиться к обсуждению вопросов семинара.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

2. Дать рекомендации по принятию эффективного управленческого решения в анализируемой ранее конфликтной ситуации в организации (письменно).

Ход занятия.

1. Обсуждение вопросов.

- Факторы, снижающие вероятность возникновения конфликта в организации: условия труда, специфика корпоративной культуры; особенности профессиональной деятельности, мотивации, эффективность управленческих решений, институционализация разрешения конфликтных ситуаций и др.
- Факторы принятия эффективных управленческих решений.

2. Обсуждение заданий, выполненных магистрантами самостоятельно.

Занятие № 8.

(семинарское-практическое).

Тема. Технологии прогнозирования и профилактики конфликта в организации, методы управления им.

Цель:

Основные понятия: *прогнозирование, профилактика конфликта в организации; экспансия, эскалация, конфронтация, структурные межличностные методы управления конфликтом, причины и тактики разрешения конфликта, медиатор, переговорный процесс; принципы и тактики разрешения конфликта, деструктивный, конформистский, конструктивный тип поведения в конфликте, «Я-высказывание», переговорный процесс, динамика переговоров, технология переговорного процесса, психологические условия переговоров, атмосфера переговоров. Технологии рационального поведения. Эмпатия, рефлексия, аутотренинг, регрессия, изоляция, проекция, идентификация, активная защита, пассивная защита.*

Подготовка к занятию:

1. Подготовиться к обсуждению вопросов занятия.
2. Законспектировать указанные источники.
3. Дать практические рекомендации по профилактике конфликта в организации, выбранной для анализа в рамках изучения учебной дисциплины (**письменно**).
4. Дать практические рекомендации по управлению конфликтом в организации, выбранной для анализа в рамках изучения учебной дисциплины (**письменно**).

Ход занятия.

1. Обсуждение вопросов.

- Профилактика конфликта в организации.
- Управление конфликтом в организации.
- Конструктивное разрешение конфликтов: условия и факторы.

2. Обсуждение заданий, выполненных магистрантами самостоятельно.

Занятие № 9-10.

(практическое).

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Тема. Конфликтологическая компетентность сотрудников и управляющего персонала.

Цель:

Основные понятия: конфликтность, формы конфликтности, индивидуальный стиль взаимодействия в конфликтной ситуации, конфликтологическая компетентность, эмпатия, рефлексия, толерантность, индивидуальный порог конфликтности.

Подготовка к занятию:

- Подготовиться к обсуждению вопросов семинара.
- Законспектировать указанные статьи.
- Выполнить самодиагностику стратегий поведения в конфликте посредством методики К.Томаса.
- Подобрать 2-3 психодиагностических методики на исследование конфликта в организации.
- Проанализировать типологию конфликтных личностей, предложенную в пособии С.М.Емельянова (**Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб., 2000. – 368 с. , с.90-91**). Смоделировать ситуации в избранной для анализа организации, в которых бы ярко высвечивалось поведение каждого из типов: «демонстративного», «ригидного», «неуправляемого», «сверхточного», «бесконфликтного». Поясните, по каким причинам возникают конфликты с участием каждого из этих типов?

Ход занятия.

1. Обсуждение вопросов.

- Конфликтологическая компетентность сотрудников и управляющего персонала: уровни и факторы формирования, поддержания и развития.
- Личностные характеристики, коррелирующие с конфликтологической компетентностью: толерантность, рефлексивность, эмпатия личности и др.

2. Обсуждение заданий, выполненных магистрантами самостоятельно.

Литература для конспектирования.

1. Мельничук, А.С. Конфликтологическая подготовка кадров государственной службы: акмеологический аспект // Мир психологии.- 2000.- №2.- С. 77-85.
2. В. Г. Зазыкин Психолого-акмеологический подход в изучении и разрешении конфликтов // Акмеология.- 2004. - №3. - с. 27-33.

Занятие 11-12 (практическое)

Тема: Технологии эффективного общения и способы самозащиты в конфликте.

Цель: Освоить основные технологии эффективного общения и способы самозащиты в конфликте. Выработать навыки их применения.

Основные понятия: Технологии рационального поведения; эмпатия, рефлексия, аутотренинг, регрессия, изоляция, проекция, идентификация, активная защита, пассивная защита.

Подготовка к занятию:

1. Ознакомиться с рекомендуемой литературой.
2. Выучить основные понятия по теме.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

3. Подготовиться к обсуждению вопросов по теме.

Ход занятия:

1) Обсуждение вопросов:

- Что понимают под технологиями эффективного общения в конфликте?
- Что понимают под технологиями рационального общения в конфликте?
- Дать характеристику механизмам психологической защиты (по Фрейдю).
- Действенность механизмов психологической защиты в конфликтной ситуации.
- Перечислите основные способы избавления от гнева по Д.Скотт.
- Сформулируйте три правила самоконтроля эмоций.
- Сформулируйте основные правила эффективного общения в конфликте.
- Каковы основные способы и приемы изменения своего отношения к предконфликтной ситуации и воздействие на поведение оппонента?
- Обоснуйте психологические факторы нормализации стресса.
- Как здоровье человека влияет на стресс и конфликтность?
- Сформулируйте определение понятию “манипуляция”.
- Перечислите манипуляции, основанные на правилах приличия.
- Перечислите манипуляции, направленные на унижение оппонента.
- Описать основные приемы защиты от манипуляции.

2) Выполнение практических упражнений «Ой - эмоция», «Прозвище», «Откровенность против манипулирования», «Шутка против манипулирования».

3) Подведение итогов занятия.

Занятие 13-14 (практическое)

Тема: Прогнозирование и профилактика конфликтов в организации и их особенности

Цель: Научиться прогнозировать конфликты, определить, в чём состоит профилактика конфликта, научиться управлять конфликтом.

Основные понятия: *прогнозирование конфликта, управление конфликтом, профилактика конфликта, объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликта, социально-психологические условия профилактики конфликтов.*

Подготовка к занятию:

1. Ознакомиться с рекомендуемой литературой.
2. Выписать основные понятия к теме.
3. Подготовить ответы на предложенные вопросы.

Ход занятия:

1) Обсуждение вопросов:

- Каким образом и кем должно осуществляться вмешательство в естественное развитие конфликтной ситуации?
- В чём заключается прогнозирование конфликта?
- Каким образом и по каким направлениям должна проводиться профилактика конфликта?
- Какие приёмы можно использовать для предупреждения конфликтных ситуаций?

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

2) Анализ ситуаций.

Занятие 15-16 (семинарское)

Тема: Разрешение и управление конфликтами в организации

Цель: закрепить полученные знания по теме, сформировать навыки анализа и разрешения управленческих конфликтов

Основные понятия: конфликтная ситуация, стороны конфликта, пособник, инициатор, организатор, медиация, медиатор, судья.

Подготовка:

1. Изучить предложенную литературу.
2. Повторить темы, изученные при прохождении курса «Психология конфликта в организации»: «Виды конфликтов», «Структура конфликта», «Причины конфликта в организации», «Динамика конфликта», «Типы конфликтных личностей», «Стратегии поведения в конфликтной ситуации»
3. Подготовиться к обсуждению предложенных вопросов.

Ход занятия:

1. Обсуждение вопросов:
 - Организационные конфликты и их специфика.
 - Анализ конфликтной ситуации.
 - Инструменты консультанта по управлению конфликтной ситуацией.
 - Медиация: этапы и технология.
 - Карта конфликта (Х.Корнелиус и Ш.Фэйр).
 - Техники общения в конфликтной ситуации.
 - Типичные ошибки при разрешении конфликтов.
 - Созидательная и разрушительная критика.
 - Профилактика и технологии предупреждения конфликтов в организации.
 - Методы поддержания и развития сотрудничества.
 - Нормативные процедуры для предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в организации.

1.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

Задания для самостоятельной работы.

Тема 1. Теории конфликтов.

Задания:

- 1) подробно изучить одну из теорий конфликта;
- 2) на основе теоретического анализа подготовить мини-реферат по данной теории конфликта объемом 2-3 страницы.

Требования к оформлению мини-реферата:

- титульный лист не обязателен, достаточно указать фамилию, имя, номер группы, тему в верхней части листа;

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- мини-реферат должен сопровождаться списком литературы, включающим не менее пяти источников (книг, статей, интернет-источников).

Тема 2. Специфика конфликтов в различных сферах человеческой деятельности.

Задание: составить описание специфики организации, выбранной для анализа (в ходе подготовки к занятию № 1).

Тема 3. Специфика конфликтов в организациях, работающих в конкретной сфере деятельности.

Задания: завершить оформление анализа конфликта в конкретной организации.

Тема 4. Специфика конфликтов в горизонтальных отношениях.

Задания:

- перечислить признаки и особенности горизонтальных отношений в организации;
- перечислить не менее трех примеров конфликтов в горизонтальных отношениях в организации;
- дать рекомендации применительно к одному из примеров.

Тема 5. Специфика конфликтов в вертикальных отношениях. Специфика конфликтов в смешанных отношениях.

Задание 1.

- перечислить признаки и особенности вертикальных и смешанных отношений в организации;
- перечислить не менее трех примеров конфликтов в вертикальных и смешанных отношениях в организации;
- дать рекомендации применительно к одному из примеров.

Задание 2.

Проанализируйте предложенную ниже предконфликтную ситуацию и смоделируйте пути ее преодоления в следующих направлениях:

1. Выработка у личности установки на осмысление предконфликтных и конфликтных в категориях позитивного взаимодействия и формирование соответствующих навыков.
2. Принятие оптимальных управленческих решений.
3. Компетентная оценка результатов деятельности.
4. Поддержка сотрудничества, позитивных отношений
5. Институционализация отношений.
6. Ведение специальных правил и норм, отслеживание их соблюдения. Применение законных санкций.

Ситуация. На предприятии освобождается рабочее место. На него берут сотрудницу, которая выходит на работу на три месяца, чтобы потом уйти в декрет. При этом важно учесть следующие обстоятельства:

- Новую сотрудницу (Василькову) начальник берет, потому что муж Васильковой – друг детства.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- Чтобы новая сотрудница начала более или менее эффективно работать, ее коллеги должны учить ее не менее четырех недель.
- Ежемесячная премия всего коллектива зависит от эффективности работы каждого сотрудника.
- Василькова себя не очень хорошо чувствует и вообще считает, что она не обязана стараться ради трех месяцев работы, больше она сюда не вернется.

На лицо предконфликтная ситуация, тем более, что психолог предприятия стал свидетелем следующего разговора:

- Ненавижу блатных! Что теперь с ней делать, какой с нее спрос? Только довесок!..
- Ну ты что? Она же беременная, грех...
- Да у меня у самой двое, только на премиях и держимся. Есть деньги рожать, что за декретными соваться? Пусть ее муженек – нашего Пенькова дружок – ее и обеспечивает!
- Да что в чужие дела-то лезть? Хотя мне это то же не нравится. Нечего тут беременным делать - рядом с таким производством! А куда деваться? К Пенькову бесполезно идти – он с роду никого не слушал. Так что просто перетерпеть три месяца. Может, она еще и нормально работать будет.
- Ага, будет! Я ей сегодня сказала, что делать, а она только взялась, тут ее и замутило. Говорю, иди на больничный или работай! А она: я тут надрывать не обязана! Я не в том положении – и пошла сидеть.

Какое направление (направления) профилактической работы кажутся Вам наиболее уместными и эффективными в данном случае?

Тема 6. Причины конфликтов в организациях, работающих в конкретной сфере деятельности.

Задания:

- перечислите не менее пяти вероятных причин возникновения конфликта в организации, выбранной Вами для анализа;
- укажите проявления объективных, групповых и индивидуальных факторов применительно к возникновению конфликта в конкретной организации.

Тема 7. Динамика конфликтов в организациях, работающих в конкретной сфере деятельности.

Задание: перечислите конструктивные и деструктивные последствия для личности, рабочего коллектива конфликтов в конкретной организации (письменно).

Тема 8. Системно-структурный анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

Задание: письменно выполните системно-структурный анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

Тема 9. Системно-функциональный анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Задание: письменно выполните системно-функциональный анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

Тема 10. Системно-генетический анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

Задание: письменно выполните системно-генетический анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

Тема 11. Системно-информационный анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

Задание: письменно выполните системно-информационный анализ конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

Тема 12. Практические рекомендации по профилактике и преодолению конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

Задание: разработайте систему практических рекомендаций по профилактике и преодолению конфликта в организации, работающей в конкретной сфере деятельности.

Тема 13. Оформление комплексного задания по учебной дисциплине «Психология конфликта в организации»

Задания:

- оформите все задания, выполненные Вами в рамках подготовки к семинарским и практическим занятиям, а также в рамках выполнения заданий для самостоятельной работы, в отдельную папку (указывайте суть заданий!);
- подготовьтесь к устному собеседованию по содержанию подготовленных Вами материалов.

7. Примерная тематика контрольных работ, курсовых работ (при наличии) отсутствуют

8. Перечень вопросов для подготовки к дифференцированному зачету

1. Определение понятия «конфликт».
2. Конкуренция, соперничество, враждебность, конфликт - в чем их различие.
3. Основные теории конфликта: (социал-дарвинизм (Г. Спенсер), марксистская теория, функциональная теория конфликта (Г. Зиммель), теория «позитивно-

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- функционального конфликта» (Л. Козер), общая теория конфликта (К. Болдуинг), «конфликтная модель общества» (Р. Дарендорф), структурный функционализм (Т. Парсонс)).
4. Три периода в развитии отечественной конфликтологии
 5. Методы изучения конфликтов. Цели использования диагностических методик: «Социометрии», «Модульной методики», «Опросника Томаса-Килмена», «Методики МЛЮ» Лири, тест Айзенка, опросник Басса-Дарка, тест Спилбергера-Ханина.
 6. Программа конфликтологического исследования.
 7. Основные структурные компоненты конфликта (участники конфликта, объект, предмет, повод, инцидент, конфликтная ситуация, причины, условия протекания)
 8. Основные этапы и фазы в динамике конфликтов
 9. Объективные и субъективные условия возникновения конфликта
 10. Функции конфликтов
 11. Классификации конфликтов (по сферам проявления, по степени длительности и протяженности, по субъектам конфликтного взаимодействия, по социальным последствиям, по предмету конфликта, по коммуникативной направленности, по масштабам и продолжительности, по способам урегулирования, по формам и степени столкновения)
 12. Причины конфликтов
 13. Основные формы завершения конфликтов
 14. Стили взаимодействия в конфликте. Манипулирование и защиты от манипуляций.
 15. Трудные ситуации деятельности, трудные ситуации социального взаимодействия, трудные ситуации внутриличностного плана
 16. Внутриличностный конфликт: теории, виды, причины возникновения и основные пути разрешения.
 17. Основные стратегии поведения в конфликте по К.Томасу.
 18. Типы конфликтных личностей и их характеристики.
 19. Этапы управление конфликтами: прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение.
 20. Основные модели поведения личности в конфликтной ситуации
 21. Конструктивные и деструктивные последствия конфликта.
 22. Социальный конфликт: предпосылки возникновения, особенности протекания и способы преодоления.
 23. Особенности конфликтов между группами и управление ими.
 24. Основы предупреждения и управления конфликтами: профилактика конфликта и основные методы разрешения конфликтов.

Примерные тестовые задания для самоконтроля:

1. Конфликт - это
негативное социальное явление
способ разрядки социальной напряженности

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия
это такой способ взаимодействия людей или групп, при котором столкновение их интересов невозможно разрешить путем кооперативного взаимодействия

2.К.Боулдинг в общей теории конфликта высказал идею о том, что конфликт свойственен только животным, поскольку это исключительно инстинктивная форма поведения
конфликт – это всеобщая форма существования жизни, свойственная даже неживой природе
конфликт характерен только для человека
конфликта не существует, это абстракция, созданная человечеством для описания деструктивного взаимодействия

3.К конфликтологу обратились со следующей проблемой: в коллективе с приходом нового работника начали портиться отношения. Специалист сделал вывод: именно этот работник является источником конфликтогенов. С данным сотрудником начала проводится коррекционная работа. В данном случае нарушен
принцип личностного подхода
принцип эволюционизма
принцип историзма
принцип поиска скрытого содержания конфликта
принцип преемственности

4.Конфликтоген – это
специалист, анализирующий генезис конкретного конфликта
ген, отвечающий за врожденную личностную конфликтность (агрессивность, некоммуникабельность и т.п.)
компонент, приводящий в структуре взаимодействия к порождению конфликта
наименьшая, неделимая часть конфликта

5.Для организации эффективного взаимодействия конфликтологическая компетентность должна быть присуща
каждому человеку
только конфликтологам
только психологам, работающим в организациях с большими коллективами
только руководителям

6.Два волка-вожака дерутся за лучшую территорию для своих стай. Данную ситуацию можно классифицировать как
межличностный конфликт
интрапсихический зооконфликт
зоосоциальный конфликт
межгрупповой социальный конфликт

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

7. Конфликт между личностью и группой является частным случаем зооконфликта
социального конфликта
межгруппового конфликта
внутриличностного конфликта

8. Конструктивные функции конфликта
снятие психологического напряжения
выработка образцов конфликтного поведения
выработка навыков осмысления конфликтной ситуации
ухудшение или разрыв межличностных отношений

9. Соответствие способа восприятия конфликтной ситуации и его результатов:
конфликтная ситуация не осознается
конфликтная ситуация неверно воспринимается участниками конфликта
конфликтная ситуация существует только в воображении сторон
конфликтная ситуация верно оценивается всеми участниками.

- 1) адекватно воспринимаемый конфликт
- 2) неадекватно воспринимаемый конфликт
- 3) конфликта нет
- 4) ложный конфликт

Проявления социальной напряженности:
распространение настроений недовольства
повышение доверия к властям
массовые стихийные действия
спад уровня преступности
повышение уровня доходов населения

10. Оля и Петя ссорятся из-за игрушки. Предмет их конфликта -
игрушка
противоречие желаний – оба хотят получить игрушку
страх наказания за то, что игрушка может быть поломана
неприязнь друг к другу

11. К участникам конфликта не относят
оппонентов
«группу поддержки» оппонентов
подстрекателей конфликта
медиаторов

12. Последовательность фаз конфликта:
конфликтное взаимодействие
осознание ситуации как конфликтной
латентная фаза
постконфликтная фаза

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

завершение конфликта

13. Два сотрудника претендуют на повышение заработной платы, при этом начальник сказал, что жалование повысят сотруднику, который сделает больше работы за текущий месяц. Указанные сотрудники стали мешать друг другу. Взаимодействие их целей можно охарактеризовать как
 независимость целей
 содействие
 двойное содействие
 односторонняя помеха
 двусторонняя помеха

14. Резкую интенсификацию (усиление) борьбы оппонентов в конфликте называют
 эскалацией
 инцидентом
 кооперацией
 конъюнкцией
 дизъюнкцией

15. Две сотрудницы поссорились из-за того, что одна сотрудница разбила кружку другой. Но когда выяснилось, что кружка была разбита потому, что разбившая ее сотрудница хотела заглянуть в записи ее хозяйки, конфликт по поводу кружки тут же был забыт, поскольку появился более существенный повод для ссоры. Формой завершения конфликта из-за кружки является
 затухание конфликта
 разрешение конфликта
 урегулирование конфликта
 перерастание в другой конфликт
 устранение конфликта

16. Комплекс поведенческих проявлений, провоцирующий в отношении их носителя конфликтные, агрессивные действия, характерен для
 агрессивной личности
 жертвы конфликта
 пассивной личности
 конформной личности

17. Л. Фестингер объясняет возникновение внутриличностного конфликта
 постоянным стремлением личности к развитию
 разнонаправленностью векторов поведения
 когнитивным диссонансом
 потерей смысла жизни и деятельности

18. Тенденция заведомо воспринимать членов своей группы как более хороших, успешных и т.п. по сравнению с людьми, не входящими в собственную группу, - это

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

внутригрупповой фаворитизм
межгрупповая враждебность
социальная несправедливость
классовое неравенство

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Иванова, О. А. Конфликтология в социальной работе : учебник и практикум для вузов / О. А. Иванова, Н. Н. Суртаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 282 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03870-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/511096>
2. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/511051>
3. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05670-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/515769>
4. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/515768>
5. Кашапов, М. М. Психология конфликтной компетентности : учебное пособие для вузов / М. М. Кашапов, М. В. Башкин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 124 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05647-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/515200>
6. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/516451>

Дополнительная литература:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – М., 1999. – 551с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб, 2000. – 468 с.
3. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб., 2000. – 368 с.
4. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология. – М.: Проспект, 2010.
5. Красникова, Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности.[Текст]: учеб пособие/Е.А. Красникова. – М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2007.
6. Столяренко Л.Д. Основы психологии: практикум. – Ростов н/Дону: Феникс, 2006.
7. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях [Электронный ресурс]. 4-е издание. - Москва : Проспект, 2016. - 336. - ISBN 978-5-392-19675-3. Режим доступа: <http://www.book.ru/book/919096>
8. Алексеев О. А. Конфликтология и управление : Учебное пособие / Алексеев О. А. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 238 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

IPRbooks. - ISBN 978-5-905916-94-6. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33853>

8.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет:

1. Портал Академическая психология – практике [электронный ресурс] - Режим доступа : <http://www.portal-psychology.ru/>
2. Психологический портал тренингового центра [электронный ресурс] - Режим доступа : <http://www.live-and-learn.ru/>
3. Официальный сайт института психологии РАН [электронный ресурс] - Режим доступа : http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/vystupleni2.html
4. Административно-управленческий портал АУР.RU [электронный ресурс] - Режим доступа : http://www.aup.ru/books/m243/7_1.htm
5. HR-портал.HR-сообщество и публикации [электронный ресурс] - Режим доступа : <http://hr-portal.ru/tags/delovoe-obshchenie>
6. Российская государственная библиотека [электронный ресурс] - Режим доступа <http://www.rsl.ru/>
7. Федеральный портал «Российское образование» (Общий доступ) [электронный ресурс] - Режим доступа <http://www.edu.ru>
8. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Общий доступ) [электронный ресурс] - Режим доступа <http://window.edu.ru>
9. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (Общий доступ) [электронный ресурс] - Режим доступа <http://fcior.edu.ru>
10. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Общий доступ) [электронный ресурс] - Режим доступа <http://school-collection.edu.ru>

8.4. Информационные технологии:

Для проведения занятий по дисциплине «Психология конфликта в организации» необходима учебная аудитория, оборудованная персональным компьютером или ноутбуком, проектором и экраном для демонстрации мультимедийных презентаций.

При проведении практических занятий не предусматривается использование компьютерных учебников, учебных баз данных, моделирования, тестовых и контролирующих программ, гипертекстовых систем, программ деловых игр и т.п.

Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

- ЭБС IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru>
- ЭБС «Издательство Лань» - <https://e.lanbook.com>
- eLibrary – Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
- ЭБС ibooks.ru – библиотека цифрового века <http://ibooks.ru>
- Электронная библиотека учебников <http://studentam.net/>
- Сайт библиотеки КамГУ <http://bibl.kamgpu.ru>
- Электронный каталог библиотеки КамГУ <http://bibl.kamgpu.ru/index.php/elresonlin...>

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося
Текущий контроль

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения модулей дисциплины (оценка)	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся			
		<i>аудиторные занятия</i>	<i>Самостоятельная работа</i>	<i>тестирование</i>	<i>реферат</i>
Высокий	отлично	Студент участвовал в обсуждении по теме. Дает полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Студентом продемонстрирована	Студент выполнил все задания по темам самостоятельной работы. Стиль изложения материала научный с использованием психологической терминологии.	19-20 правильных ответов из 20	Реферат выполнен в соответствии с требованиями утвержденным и кафедрой. Содержание соответствует заявленной теме. Тема полностью раскрыта. В заключении сделаны основные выводы.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

		сформированность компетенций (знаний, умений, навыков).			
Базовый	хорошо	Студент присутствовал практически на всех аудиторных занятиях, участвовал в обсуждении по теме. Студентом продемонстрирована в целом успешная сформированность компетенций (знаний, умений, навыков), вместе с тем имеют место отдельные пробелы в умении, студент не вполне осознанно, владеет навыками. Студентом могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки.	Студент выполнил $\frac{3}{4}$ заданий по темам самостоятельной работы.	16-18 правильных ответов из 20	Реферат выполнен в соответствии с требованиями утвержденным и кафедрой. Содержание в основном соответствует заявленной теме. Тема не полностью раскрыта. В тексте имеются замечания.
Пороговый	удовлетворительно	Студент присутствовал на $\frac{1}{2}$ аудиторных занятий, участвовал в обсуждении по теме. Студент с затруднением самостоятельно выделяет существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студентом в целом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков), вместе с тем имеют место несистематическое	Студент выполнил $\frac{1}{2}$ заданий по темам самостоятельной работы	13-15 правильных ответов из 20	Реферат выполнен со значительными отклонениями от требований утвержденными кафедрой. Содержание в основном соответствует заявленной теме. Тема не полностью раскрыта. В тексте имеются замечания.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

		использование умений и фрагментарные навыки.			
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	<p>Студент не присутствовал на аудиторных занятиях, не участвовал в обсуждении по теме. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими вопросами дисциплины. Отсутствуют конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, психологическая терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Компетенции (знания, умения, навыки) по дисциплине не сформированы: теоретические знания имеются, но они разрознены, умения и навыков отсутствуют // Либо ответ на вопрос полностью отсутствует или студент отказывается от ответа на поставленные вопросы.</p>	Студент выполнил менее 50% заданий по темам самостоятельной работы	Менее 12 правильных ответов из 20	Реферат не выполнен или выполнен с нарушением требований.

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)	
		зачет/дифференцированный зачет/экзамен	

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.02 «Психология конфликта в организации» 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Высокий	отлично (зачтено)	Знает теоретические основы сущности социальных конфликтов, общие принципы и конкретные технологии прогнозирования, профилактики и управления конфликтами; владеет приемами и навыками создания психологической среды, в которой минимизирована вероятность появления и деструктивного развития конфликтов; прогнозирования конфликтной среды и управления конфликтами; умеет анализировать конфликтную ситуацию и использовать методы диагностики и управления конфликтами в организации
Базовый	хорошо (зачтено)	Имеет представление о теоретических подходах к сущности социальных конфликтов, общие принципы и конкретные технологии прогнозирования, профилактики и управления конфликтами; владеет приемами и навыками создания психологической среды, в которой минимизирована вероятность появления и деструктивного развития конфликтов с незначительными ошибками; умеет анализировать конфликтную ситуацию и использовать методы диагностики и управления конфликтами в организации
Пороговый	удовлетворительно (зачтено)	Имеет нечеткое представление о теоретических основах социальных конфликтов, не четко определяет структурные компоненты, этапы и фазы конфликта; слабо владеет основными техниками и методами создания психологической среды, в которой минимизирована вероятность появления и деструктивного развития конфликтов;
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно (не зачтено)	Имеет слабое представление о социальных конфликтах. Не владеет основными техниками и методами создания психологической среды, в которой минимизирована вероятность появления и деструктивного развития конфликтов;

11. Материально-техническая база

- 1) компьютерное, мультимедийное оборудование;
- 2) программное обеспечение: электронная библиотека (электронный каталог), локальная сеть КамГУ им. Витуса Беринга (в сети размещаются планы семинарских и практических занятий, рабочие материалы для студентов), программа дисциплины в электронном виде;
- 3) учебная обязательная и дополнительная литература.

Программное обеспечение

- лекции-презентации по отдельным разделам (видеопроектор, компьютер);
- мультимедийная разработка по курсу «Психология конфликта в организации»
- пакет компьютерных тестов для самообследования.
- тесты для промежуточного и итогового контроля в ЕАВИС.