

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института философии
Скляр П.П.

(подпись)

« 20 » 04 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

По направлению подготовки 37.03.01 Психология
Профиль: «Психология»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Социально-трудовые конфликты» по направлению подготовки 37.03.01 Психология. – ___ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Социально-трудовые конфликты» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 августа 2014 года № 946.

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры психологии и конфликтологии
Бойко А. Л.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры психологии и конфликтологии «18» 04 2023 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой психологии и конфликтологии  Окляр П. П.

Переутверждена: «__» __ 20__ г., протокол № __

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 04 2023 г., протокол № 7

Председатель учебно-методической комиссии института философии  Пидченко С. А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов базовые знания умения и навыки по анализу социально-трудовых отношений, основанного на них взаимодействия и возникающих в них противоречий, разработки и реализации методов и программ для предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов, а также проведении исследований социально-трудовых отношений с целью их оптимизации.

Задачи: изучить причины возникновения социально – трудовых конфликтов, структурные и динамические особенности их протекания и завершения;

грамотно проводить психологический анализ конфликтных ситуаций и конфликтного взаимодействия, конфликтологическую экспертизу;

выработать умения к установлению доверительного контакта и диалога, убеждения и поддержка людей.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «**Социально-трудовые конфликты**» относится к циклу вариативных дисциплин. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания основ деятельности организации, взаимодействия субъектов трудовых отношений и их представителей; вопросы классификации споров в сфере труда; порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров; порядок организации и проведения примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров и их документального оформления; гарантии, предоставляемые в связи с участием в разрешении коллективного трудового спора; умения разрабатывать технологические приёмы управления конфликтным процессом; навыки диагностики конфликтов; управления процессом проведения примирительных процедур на всех этапах разрешения коллективного трудового спора, приобретения обучающимися навыков психологического ведения переговоров и управления конфликтным процессом.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Социальная психология», «Психология конфликта» и служит основой для освоения дисциплин «Введение в историю и теорию институтов конфликто разрешения и поддержания мира», «Методика прикладных исследований и анализ данных в конфликте», «Психология управления и экономических конфликтов», «Юридическая психология и конфликтология», а также освоению программы производственной практики, преддипломной практики, подготовке и защиты выпускной квалификационной работы.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

| Код и наименование компетенции | Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине) | Перечень планируемых результатов |
|--|---|--|
| <p>УК-2Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбрать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> | <p>УК-2.1. Понимает базовые принципы постановки задач и выработки решений</p> | <p>Знать: базовые принципы постановки задач и выработки решений</p> |
| | <p>УК-2.2. Формулирует перечень взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, в том числе с использованием сервисных возможностей соответствующих информационных (справочных правовых) систем</p> | <p>Уметь: формулировать перечень взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, в том числе с использованием сервисных возможностей соответствующих информационных (справочных правовых) систем</p> |
| | <p>УК-2.3. Проектирует решение задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, оценивая вероятные риски и ограничения в выборе различных видов планов по реализации проектов</p> | <p>Владеть: навыками проектирования решения задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, оценивая вероятные риски и ограничения в выборе различных видов планов по реализации проектов</p> |
| <p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> | <p>УК-3.1. Знает концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде с учетом правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия, сущностные характеристики и типологию лидерства</p> | <p>Знать: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде с учетом правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия, сущностные характеристики и типологию лидерства</p> |
| <p>УК-3.2. Участвует в обмене информацией, знаниями и опытом в интересах выполнения командной задачи, презентуя профессиональные задачи</p> | <p>Уметь: обмениваться информацией, знаниями и опытом в интересах выполнения командной задачи, презентуя профессиональные задачи</p> | |
| <p>УК-3.3. Владеет способами</p> | <p>Владеть: способами</p> | |

| | | |
|---|--|---|
| | самодиагностики определения своего ролевого статуса в команде, приемами эффективного социального взаимодействия и способами их правовой и этической оценки, коммуникативными навыками | самодиагностики определения своего ролевого статуса в команде, приемами эффективного социального взаимодействия и способами их правовой и этической оценки, коммуникативными навыками |
| ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений | ОПК-4.1 Использует знания основных технологий разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов | Знать: основные технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов |
| | ОПК-4.2 Реализует и оценивает эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов | Уметь: реализовывать и оценивать эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов |
| | ОПК-4.3 Устанавливает и поддерживает эффективное взаимодействие в процессе разрешения конфликтов | Владеть: умением устанавливать и поддерживать эффективное взаимодействие в процессе разрешения конфликтов |
| ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры | ОПК-7.1 Использует знания основных профессиональных задач конфликтолога в организациях разного типа ОПК-7.2 Анализирует конкретные конфликтные ситуации в организациях, дает экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывает программы конфликтологического сопровождения клиентов и персонала организаций разного типа | Знать: основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа Уметь: анализировать конкретные конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывает программы конфликтологического сопровождения клиентов и персонала организаций разного типа |

| | | |
|--|---|---|
| | ОПК-7.3 Соблюдает профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности | Владеть: навыками соблюдения профессиональных этических норм и знаниями границ профессиональной компетентности |
| ПК-1 Способен разрабатывать и организовать необходимые мероприятия, направленные на конфликтологическое сопровождение персонала и руководства организаций включая: информирование/ конфликтологическое просвещение, принятие превентивных мер социального контроля возникновения конфликтов в организации и работу с существующими конфликтами | ИПК-1.1. Использует знания принципов/ методов организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций. | Знать: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций. |
| | ИПК-1.2. Применяет различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, урегулирование, разрешение) | Уметь: применять различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, урегулирование, разрешение) |
| | ИПК-1.3. Осуществляет конфликтологическое сопровождение персонала и руководства организаций | Владеть: навыками осуществления работы по конфликтологическому сопровождению персонала и руководства организаций. |

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

| Вид учебной работы | Объем часов (зач. ед.) | | |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------|
| | Очная форма | Очно-заочная форма | Заочная форма |
| Общая учебная нагрузка (всего) | 108 (3 зач. ед) | 108 (3 зач. ед) | - |
| Обязательная контактная работа (всего) | 68 | | - |
| в том числе: | | | |
| Лекции | 17 | | - |
| Семинарские занятия | | | - |
| Практические занятия | 51 | | - |
| Лабораторные работы | - | | - |
| Курсовая работа (курсовой проект) | | | 1 |
| Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>) | - | | - |
| Самостоятельная работа студента (всего) | 40 | | - |

| | | | |
|------------------|---------|---------|---|
| Форма аттестации | Экзамен | Экзамен | - |
|------------------|---------|---------|---|

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки

Цель, задачи, предмет и объект социально-трудовой конфликтологии. Место и роль социально-трудовой конфликтологии в системе наук. Основные методы и принципы организации исследования в социально-трудовой конфликтологии. История становления социально-трудовой конфликтологии в донаучный период. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в рамках общей конфликтологии. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в социальной, экономической и политической сфере. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере труда, производственных отношений и профессиональной деятельности. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере этики и права. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере психологии и педагогики. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в этнической и демографической сфере. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере гендерных и семейных (супружеских и детско-родительских) отношений. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере культуры и искусства. Современная структура социально-трудовой психологии как прикладной науки. Основные теоретические достижения в рамках социально-трудовой конфликтологии. Основные практические достижения в рамках социально-трудовой конфликтологии

Тема 2. Сущность, содержание и характеристика основных видов социально- трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика.

Сущность и характеристика разновидностей объекта исследования в социально -трудовой конфликтологии.

Сущность и характеристика разновидностей предмета исследования в социально-трудовой конфликтологии. Сущность и характеристика социально-трудовых отношений в государственных и негосударственных организациях, в коммерческих и некоммерческих организациях, в организациях малого, среднего и крупного бизнеса, в организациях рутинного (конвейерного) и творческого (уникального) типа технологии, в организациях с постоянным (стабильным) и временным (сезонным, вахтовым, сменно - текущим) штатным составом.

Общая характеристика сторон социально-трудовых отношений, объект-объектный и субъект-субъектный подходы. Состав трудового коллектива по уровням должностей, степени специализации и квалификации наемных работников, их характеристика. Собственники организации и/или работодатели, ключевые персоны и/или топ-менеджеры, административно-хозяйственный аппарат, их характеристики. Сторонние участники социально-трудовых отношений, имеющие возможность непосредственного вмешательства (организации-партнеры, их отдельные представители, профессиональные союзы и объединения, союзы и объединения предпринимателей и собственников, региональные и федеральные органы власти, кураторы по вопросам профессиональной этики, профессиональных стандартов, правозащитные организации), их характеристики. Сторонние участники социально-трудовых отношений, имеющие возможность только опосредованного вмешательства (конкурирующие организации, их отдельные представители, бывшие работники организации, кандидаты на вакантные должности на рынке труда, члены семей наемных работников и др.), их характеристики.

Тема 3. Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Противоречия в социально-трудовых отношениях, их классификация. Необоснованное неравноправие, неравенство, препятствия в осуществлении права на самоуправление сторон социально-трудовых отношений. Систематическая или чрезмерная необъективность, предвзятость, дискриминация, моббинг, целенаправленное преследование, неприемлемые условия труда, неадекватная (несправедливая) компенсация.

Динамика социально-трудовых конфликтов, классификация форм их протекания. Предконфликтная стадия отношений, инцидент, разрешение конфликта, постконфликтная стадия, скрытая (латентная) и хроническая формы протекания между сторонами в социально - трудовых отношениях.

Тема 4. Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Конструктивное и деструктивное разрешение конфликтов между сторонами в социально-трудовых отношениях. Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения конфликтов между сторонами в социально-трудовых отношениях. Негативные последствия социально-трудовых конфликтов для организации в целом. Негативные последствия социально-трудовых конфликтов для непосредственных участников.

Негативные последствия социально-трудовых конфликтов за пределами организации.

Тема 5. Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки

Возможности профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов.

Специализированные целевые исследования социально-трудовых отношений, возможных противоречий, их предупреждения и разрешения. Введение в систему социально-трудовых отношений специализированных институтов (государственных и негосударственных структур, штатных должностей и подразделений), способствующих оптимизации взаимоотношений сторон, предупреждению и разрешению противоречий. Интеграция в социально-трудовую конфликтологию принципов и методов предупреждения и разрешения противоречий из смежных научных направлений и, наоборот, адаптация специфических принципов и методов социально-трудовой конфликтологии для нужд смежных наук.

4.3. Лекции

| № п/п | Название темы | Объем часов | | |
|---------------|--|-------------|--------------------|---------------|
| | | Очная форма | Очно-заочная форма | Заочная форма |
| 1. | Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки | 4 | | |
| 2. | Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика | 4 | | |
| 3. | Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика | 4 | | |
| 4. | Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика | 3 | | |
| 5. | Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки | 2 | | |
| Итого: | | 17 | | |

4.4. Практические (семинарские) занятия

| № п/п | Название темы | Объем часов | | |
|-------|--|-------------|--------------------|---------------|
| | | Очная форма | Очно-заочная форма | Заочная форма |
| 1. | Методология, история и теоретические основы конфликтологии | 2 | | |
| 2. | Конфликтология: предмет, цели, значение в обществе | 2 | | |

| | | | | |
|---------------|---|-----------|--|--|
| 3. | Возникновение и развитие конфликтологических идей. | 2 | | |
| 4. | Общая теория конфликта | 2 | | |
| 5. | Конфликты в различных сферах социального взаимодействия | 2 | | |
| 6. | Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления | 2 | | |
| 7. | Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования | 2 | | |
| 8. | Организационные конфликты: особенности протекания | 2 | | |
| 9. | Методы исследования и диагностики конфликтов | 3 | | |
| 10. | Основы предупреждения и регулирования конфликтов | 2 | | |
| 11. | Прогнозирование и предупреждение конфликтов | 2 | | |
| 12. | Управление социальными конфликтами | 3 | | |
| 13. | Переговорный процесс как технология регулирования социально – трудовых конфликтов | 2 | | |
| 14. | Политические конфликты и особенности их в современном мире | 2 | | |
| 15. | Поведение человека в конфликтной ситуации. | 2 | | |
| 16. | Эмоциональное реагирование в социально – трудовых конфликтах и саморегуляция | 3 | | |
| 17. | Способы разрешения конфликтов и стратегии поведения в конфликтах | 2 | | |
| 18. | Конструктивные и деструктивные функции конфликта | 2 | | |
| 19. | Структура и динамика развития социально – трудового конфликта | 2 | | |
| 20. | Конфликтные личности: индивидуальноличностное своеобразие и базовая проблематика | 2 | | |
| 21. | Оценка эффективности использования стилей разрешения конфликтов | 2 | | |
| 22. | Способы превенции конфликтных ситуаций | 2 | | |
| 23. | Способы разрешения конфликтов: внеюридические методы разрешения конфликтов в системе управления | 2 | | |
| 24. | Способы разрешения конфликтов: юридические способы разрешения | 2 | | |
| Итого: | | 51 | | |

4.6. Самостоятельная работа студентов

| № п/п | Название темы | Вид СРС | Объем часов | | |
|-------|---------------|---------|-------------|--------------------|---------------|
| | | | Очная форма | Очно-заочная форма | Заочная форма |
| | | | | | |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--|--|
| 1. | Конфликтология как наука, ее предмет, задачи и социальные функции. | Подготовка к практическим занятиям | | | |
| 2. | История развития конфликтологических идей, теорий и взглядов | Подготовка к практическим занятиям | | | |
| 3. | Социальная природа и характер межличностных конфликтов. | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков; Реферат по теме: «Социально-трудовой конфликт как наиболее острая и заключительная стадия развития и разрешения противоречия в системе общественных отношений». | | | |
| 4. | Структура конфликта и основные стадии его протекания. | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков; Подготовиться к дискуссии по вопросам: 1. Понятие конфликта: основные подходы к определению. 2. Социальная природа и детерминация конфликтов. 3. Типология и классификация социальных конфликтов | | | |
| 5. | Внутриличностные конфликты: их причины, виды и социальная роль. | Подготовка к практическим занятиям Реферирование: 1. Теоретические подходы к | | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>исследованию внутриличностных конфликтов: психодинамический, ситуационный, когнитивистский.</p> <p>2. Сущность и характерные особенности внутриличностных конфликтов.</p> <p>3. Социальные предпосылки и причины внутриличностных конфликтов.</p> <p>4. Основные формы критических ситуаций внутреннего мира личности: стресс, фрустрация, кризис, драма, трагедия.</p> <p>5. Особенности переживания внутриличностного и межличностного конфликта.</p> <p>6. Классификация и разновидности внутриличностных конфликтов.</p> <p>7. Основные типы переживаний субъекта: гедонистические, реалистические, ценностные, творческие.</p> <p>8. Социальные последствия, функции и роль внутриличностного конфликта.</p> <p>9. личностные проблемы и суицидальное поведение человека.</p> <p>10. Психокоррекция, профилактика и предупреждение суицидального поведения.</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|---------------|--|--|-----------|--|--|
| 6. | Социальная природа и характер межличностных конфликтов | Подготовка к практическим занятиям | | | |
| 7. | Социально-групповые конфликты: причины, виды и социальная роль. | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков; | | | |
| 8. | Политические конфликты и особенности их в современном мире. | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков Подготовить реферат по теме: «Направления работы по предупреждению и разрешению семейных конфликтов». | | | |
| 9. | Теория и практика прогнозирования и предупреждения социальных конфликтов | Подготовка к практическим занятиям | | | |
| 10. | Процесс разрешения конфликтов. Поведение человека в конфликтной ситуации | Подготовка к практическим занятиям | | | |
| 15 | Экзамен | | | | |
| Итого: | | | 40 | | |

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Социально-трудовые конфликты» не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной

дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476644>

2. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 191 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488030>

3. Дмитриев А. В. Конфликтология / А. В. Дмитриев. — М : Издательство ИНФРА-М, 2013 — 336 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=203000>

4. Конфликтология [Электронный ресурс] : Учебное пособие для вузов / Балан В. П., Душкин А. В., Новосельцев В. И. и др. : Под ред. профессора В. И. Новосельцева. — М. : Горячая линия — Телеком, 2015. — <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785991204460.html>

5. Управленческая психология : Учебник для студентов высших и средних специальных учебных заведений [Электронный ресурс] / Морозов А. В. — М.: Академический Проект, 2020. "Gaudeamus" Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829127855.html>

б) дополнительная литература:

1. Ответственность по трудовому праву: учебное пособие для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт 2021. — 292 с.

2. Коноплева Н. А. Психология делового общения: учеб. пособие. / Н. А. Коноплева — М.: Издательство ФЛИНТА, 2013 URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=462793>

3. Социология труда: учебник и практикум для вузов / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 325 с. — (Высшее образование).

4. Ответственность по трудовому праву : учебное пособие для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 292 с. — (Высшее образование).

5.Петров, А.Я. Дисциплинарная ответственность работников: практическое пособие / А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 89 с.

6.Ситникова О. В. Компромисс как способ разрешения социально-трудовых конфликтов. / О. В. Ситников. – М. : Издательство Феникс, 2011. – 281 с.

7.Хасан Б. И. Психология конфликта и переговоры [Текст]: учебник / Б. И. Хасан. – М.: Издательство «Академия», 2004. – 259 с.

8.Шеллинг Т. Стратегия конфликта / Т. Шеллинг. – М.:Издательство ИРИСЭН, 2004. – 326 с

в) методические рекомендации:

Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Социально-трудовые конфликты» для студентов очной формы обучения направления подготовки 37.03.02 Конфликтология / Сост. А.Л Бойко. – Луганск : изд-во ЛГУ им. В. Даля, 2022. – 23 с

г) интернет-ресурсы:

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

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

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Указать интернет-ресурсы необходимые для освоения образовательной программы, в том числе справочные

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Другие открытые источники

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Социально-трудовые конфликты» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

| Функциональное назначение | Бесплатное программное обеспечение | Ссылки |
|---------------------------|---------------------------------------|---|
| Офисный пакет | Libre Office 6.3.1 | https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice |
| Операционная система | UBUNTU 19.04 | https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu |
| Браузер | Firefox Mozilla | http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx |
| Браузер | Opera | http://www.opera.com |
| Почтовый клиент | Mozilla Thunderbird | http://www.mozilla.org/ru/thunderbird |
| Файл-менеджер | Far Manager | http://www.farmanager.com/download.php |
| Архиватор | 7Zip | http://www.7-zip.org/ |
| Графический редактор | GIMP (GNU Image Manipulation Program) | http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP |
| Редактор PDF | PDFCreator | http://www.pdfforge.org/pdfcreator |
| Аудиоплеер | VLC | http://www.videolan.org/vlc/ |

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине

«Социально-трудовые конфликты»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

| № п/п | Код контролируемой компетенции | Формулировка контролируемой компетенции | Индикаторы достижения компетенции (по | Контролируемые темы учебной дисциплины | Этапы формирования (семестр |
|-------|--------------------------------|---|---------------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | | |

| | | | реализуемо й дисциплине) | | изучен ия) |
|---|------|--|------------------------------------|--|---------------|
| 1 | УК-2 | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий | УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 | <p>Тема 1 Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки</p> <p>Тема 2 Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика</p> <p>Тема 3 Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика</p> | 6 |
| | УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 | <p>Тема 4 Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика</p> <p>Тема 5 Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки</p> | 6 |

| | | | | | |
|----|-------|---|-------------------------------|--|---|
| 2. | ОПК-4 | Способен применять продвинутое инструментальные методы экономического и финансового анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях в области финансовых отношений, в том числе с использованием интеллектуальных информационно-аналитических систем | ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 | <p>Тема 1 Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки</p> <p>Тема 2 Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика</p> <p>Тема 3 Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика</p> <p>Тема 4 Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика</p> <p>Тема 5 Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки</p> | 6 |
| | ОПК-7 | Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, | | <p>Тема 1 Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки</p> <p>Тема 2 Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-</p> | 6 |

| | | | | | |
|--------|------|--|--------|---|---|
| | | организационные политики и процедуры | | <p>трудовых отношений, их характеристика</p> <p>Тема 3 Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика</p> <p>Тема 4 Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика</p> <p>Тема 5 Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки</p> | |
| 3. | ПК-1 | Способен разрабатывать и организовать необходимые мероприятия, направленные на конфликтологическое сопровождение персонала и руководства организаций включая: информирование/ конфликтологическое просвещение, принятие превентивных мер социального контроля возникновения конфликтов в | ПК-1.1 | <p>Тема 1 Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки</p> <p>Тема 2 Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика</p> <p>Тема 3 Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика</p> | 6 |
| ПК-1.2 | | | 6 | | |
| ПК-1.3 | | | 6 | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | организации и работу с существующими конфликтами | | | |
|--|--|---|--|--|--|

**Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал
оценивания**

| № п/п | Код контролируемой компетенции | Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине) | Перечень планируемых результатов | Контролируемые темы учебной дисциплины | Наименование оценочного средства |
|----------|--------------------------------------|---|--|--|--|
| 1. | УК-2 | УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 | Знать: базовые принципы постановки задач и выработки решений Уметь: формулировать перечень взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, в том числе с использованием сервисных возможностей соответствующих информационных (справочных правовых) систем Владеть: навыками проектирования решения задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, оценивая вероятные риски и ограничения в выборе различных видов планов по реализации проектов | Тема 1, Тема 2, Тема 3 | Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы, |
| | УК-3 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 | Знать: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде с учетом правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия, сущностные характеристики и типологию лидерства Уметь: обмениваться | Тема 4, Тема 5 | Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы |

| | | | | | |
|----|-------|-------------------------------|---|--|---|
| | | | информацией, знаниями и опытом в интересах выполнения командной задачи, презентуя профессиональные задачи Владеть: способами самодиагностики определения своего ролевого статуса в команде, приемами эффективного социального взаимодействия и способами их правовой и этической оценки, коммуникативными навыками | | |
| 2. | ОПК-4 | ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 | Знать: основные технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов Уметь: реализовывать и оценивать эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов Владеть: умением устанавливать и поддерживать эффективное взаимодействие в процессе разрешения конфликтов | Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5 | Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы, |
| | ОПК-7 | ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 | Знать: основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа Уметь: анализировать конкретные конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывает программы конфликтологического сопровождения клиентов и персонала организаций разного типа | Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5 | Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы |

| | | | | | |
|----|------|----------------------------|--|-------------------|--|
| | | | Владеть: навыками соблюдения профессиональных этических норм и знаниями границ профессиональной компетентности | | |
| 3. | ПК-1 | ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 | Знать: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций. Уметь: применять различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, урегулирование, разрешение) Владеть: навыками осуществления работы по конфликтологическому сопровождению персонала и руководства организаций | Тема 1, Тема 2 | Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы, |

Фонды оценочных средств по дисциплине «Социально-трудовые конфликты»

Вопросы для обсуждения на практических занятиях (в виде докладов и сообщений)

1. Объект и предмет социально – трудовых конфликтов.
2. Определение предметного поля конфликтологии: основные подходы к понятию «конфликт», генезис идей о конфликтах, становление конфликтологии как научной дисциплины.
3. Парадигмы конфликтологии.
4. Системные характеристики конфликтов: структура конфликта как целостного социального явления, действующие силы конфликта.
5. Типология, функции и динамика социальных конфликтов. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.
6. Трудовые конфликты: типы, виды и причины конфликтов в сфере труда.
7. Забастовка как вид и трудового конфликта. Социологическая характеристика производственной забастовки.
8. Стратегии управления конфликтами и варианты исходов. Социальные технологии урегулирования социально-трудовых конфликтов.
9. Переговоры как способ разрешения конфликтов.

10. Социологического обеспечения диагностики причин конфликтов в производственной организации.
11. Методологические основы исследования природы социальных конфликтов: концепции, модели, понятия, парадигмы конфликтологии.
12. Системные характеристики конфликтов, типология, функции и динамика социальных конфликтов.
13. Методы предупреждение и урегулирование социально-трудовых конфликтов.
14. Социологическое обеспечение диагностики причин у урегулирования социальных конфликтов
15. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
16. Предупреждение и урегулирование социально-трудовых конфликтов
17. Забастовка как вид и трудового конфликта. Социологическая характеристика производственной забастовки.
18. Трудовые конфликты: типы, виды и причины конфликтов в сфере труда.
19. Типология, функции и динамика социальных конфликтов.
20. Системные характеристики конфликтов: структура конфликта как целостного социального явления, действующие силы конфликта.
21. Структурно-функциональная, диалектико-созидательная и др парадигмы конфликтологии.
22. Социально-психологическая парадигма: конфликт как стадия развития социальной напряженности.
23. Парадигмы конфликтологии: социально-биологическая, классовая парадигмы.
24. Определение предметного поля конфликтологии.
25. Социологического обеспечения диагностики причин конфликтов в производственной организации
26. Модель субъекта переговорного процесса.
27. Методы ведения переговоров: переговоры как совокупность методов достижения соглашения на стадии принятия взаимоприемлемых решений.
28. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов.
29. Структурно -функциональная, диалектико– созидательная и др.парадигмыконфликтологии.
30. Факторы возникновения конфликтных ситуаций в производственной организации

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|---------------------------------------|--|
| 5 | Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, |

| | |
|---|---|
| | привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.) |
| 4 | Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.) |
| 3 | Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.) |
| 2 | Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.) |

Вопросы к контрольным работам

1. Конфликт как социальный феномен общественной жизни.
2. Определение понятия «социальный конфликт».
3. Структура социального конфликта.
4. Источники и причины возникновения социальных конфликтов.
5. Зарождение конфликта. Инцидент.
6. Конфликт в развитии.
7. Завершение конфликта. Функции конфликта.
8. Диагностика конфликта.
9. Способы разрешения конфликта.
10. Управление социальным конфликтом.
11. Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь.
12. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.
13. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.
14. Взаимодействие и взаимосвязь людей.
15. Структурная типология межличностного восприятия.
16. Способы урегулирования межличностных конфликтов.
17. Социально-психологические и ролевые различия супругов.
18. Причины и источники супружеских конфликтов.
19. Способы разрешения супружеских конфликтов.
20. Роль семьи в образовании и воспитании детей.
21. Причины возникновения, типология и структура семейных конфликтов.
22. Функции и последствия конфликта в семье.
23. Основные способы разрешения семейных конфликтов.

24. Групповая динамика: взаимодействие и взаимозависимость.
25. Субкультура группы: групповые нормы, ценности и стереотипы поведения.
26. Причины возникновения групповых конфликтов и их классификация.
27. Основные способы разрешения групповых конфликтов.
28. Последствия и функции внутригруппового конфликта.
29. Структура и функции современной организации.
30. Классификация организационных конфликтов.
31. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
32. Социально-трудовые конфликты взаимоотношения в общности: факторы конфликтности и согласия.
33. Правовое обеспечение конфликтного взаимодействия в обществе.
34. Способы урегулирования социально-трудовых конфликтов.
35. Конфликтогенные факторы в отечественном образовании.
36. Причины возникновения, типология, структура и функции педагогических конфликтов.
37. Технологии урегулирования, разрешения и управления педагогическим конфликтом.
38. Понятие «этнос» в социологическом измерении.
39. Источники возникновения межэтнических конфликтов.
40. Война как одна из форм межэтнического конфликта.
41. Основные способы урегулирования межэтнических конфликтов.
42. Понятие и типология политического конфликта.
43. Политический режим и социально-политические противоречия в обществе.
44. Проблемы достижения социального согласия в обществе.
45. Природа человеческой агрессивности.
46. Насилие как средство доминирования и господства. Насилие как средство защиты.
47. Механизмы ограничения применения насилия в конфликтах.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|---------------------------------------|---|
| 5 | Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач) |
| 4 | Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач) |
| 3 | Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные |

| | |
|---|---|
| | ответы даны на 50-74% вопросов/задач) |
| 2 | Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%) |

Темы рефератов

1. Введение в «конфликтологию» как дисциплину.
2. Исторические основы становления конфликтологии.
3. Взаимосвязь и взаимодействие конфликтологии как дисциплины с другими науками.
4. Предмет конфликтологии и методы исследования.
5. Объект и предмет конфликта.
6. Понятие и типология конфликтов.
7. Структура конфликта.
8. Причины конфликтов.
9. Объективные факторы возникновения конфликтов.
10. Личностные факторы возникновения конфликтов.
11. Функции и динамика конфликта.
12. Основные модели поведения личности в конфликте.
13. Типы конфликтных личностей.
14. Понятие, виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов.
15. Предупреждение внутриличностных конфликтов.
16. Разрешение внутриличностных конфликтов.
17. Динамика конфликта в деятельности врача. Оценка глубины конфликта.
18. Самодиагностика конфликтности личности.
19. Стратегии поведения в конфликте. Технологии регулирования конфликтов.
20. Алгоритм деятельности в процессе управления конфликтами.
21. Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте.
22. Профессиональные стрессы в деятельности специалиста здравоохранения.
23. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликта.
24. Межличностный конфликт.
25. Конфликты в организации здравоохранения.
26. Межгрупповой конфликт. Основные виды межгрупповых конфликтов.
27. Предупреждение конфликтов.
28. Трудности профилактики конфликтов.
29. Проблемы конфликтных личностей.
30. Разрешение конфликта. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты.

31. Тактика избегания конфликта.

32. Переговоры как способ решения конфликта.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|---------------------------------------|--|
| 5 | Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ. |
| 4 | Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ. |
| 3 | Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ. |
| 2 | Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.) |

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

Теоретические вопросы

1. Конфликтология как наука: объект, предмет, особенности.
2. Междисциплинарный характер конфликтологии.
3. Социальная роль и функции конфликтологии как науки.
4. Основные принципы и методы исследования конфликтов.
5. Конфликтологические идеи эпохи Древности.
6. Конфликтологические взгляды эпохи Средних веков.
7. Конфликтологические идеи эпохи Возрождения и Нового времени.
8. Теория социального конфликта в концепции Л. Козера.
9. Развитие конфликтологии в трудах Р. Дарендорфа.
10. Общая теория конфликта Киннета Боулдинга.
11. Основные этапы развития конфликтологии в России.
12. Понятие конфликта.
13. Социальная природа конфликта.

14. Объективные факторы возникновения конфликтов.
15. Субъективная природа конфликта.
16. Социально-психологические причины конфликтов.
17. Организационно-управленческие причины конфликтов.
18. Позитивная роль социальных конфликтов.
19. Негативная роль социальных конфликтов.
20. Критерии классификации современных конфликтов.
21. Разновидности социальных конфликтов и их характеристика.
22. Структура конфликта и ее основные составляющие.
23. Функции социальных конфликтов: двойственный характер.
24. Динамика социального конфликта.
25. Стадии протекания конфликта.
26. Типы участников конфликта.
27. Второстепенные члены конфликта.
28. Роль посредников в разрешении конфликта.
29. Ранг, сила и социальный статус участников конфликта.
30. Конфликтное поведение как психологический компонент конфликта.
31. Характеристика стилей поведения в конфликте.
32. Тактика поведения в конфликтной ситуации.
33. Образ конфликтной ситуации.
34. Проблема эскалации конфликта.
35. Завершение конфликта как заключительная стадия его динамики.
36. Социальная природа и причины внутриличностных конфликтов.
37. Разновидности внутриличностных конфликтов.
38. Последствия внутриличностного конфликта.
39. Профилактика и пути разрешения внутриличностных конфликтов.
40. Межличностные конфликты в сфере управленческой деятельности.
41. Социальная природа и особенности социально-групповых конфликтов.
42. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
43. Причины, содержание и последствия семейных конфликтов.
44. Трудовые конфликты и пути их разрешения.
45. Содержание и особенности межэтнических конфликтов.
46. Политические конфликты: содержание и особенности.
47. Профилактика и предупреждение социальных конфликтов.
48. Стратегия и технология разрешения социальных конфликтов.
49. Медиаторство в процессе регулирования социальных конфликтов.
50. Содержание и роль переговоров в урегулировании конфликтов.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль («экзамен»)

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|---------------------------------------|---------------------|
|---------------------------------------|---------------------|

| | |
|-------------------------|---|
| отлично (5) | Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. |
| хорошо (4) | Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач. |
| удовлетворительно (3) | Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах. |
| неудовлетворительно (2) | Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы |

Лист изменений и дополнений

| № п/п | Виды дополнений и изменений | Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения | Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами) |
|----------|--------------------------------|--|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |