

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.

«20» 04 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

По направлению подготовки: 37.03.02 Конфликтология

Профиль: «Конфликтология»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Социально-трудовые конфликты» по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология – ___ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Социально-трудовые конфликты» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 840.

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель Бойко А.Л

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры психологии и конфликтологии «18» 04 20 23 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой психологии и конфликтологии

проф. Складар П. П.

Переутверждена: «___» _____ 20____ года, протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 04 20 23 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
УК-2Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Понимает базовые принципы постановки задач и выработки решений	Знать: базовые принципы постановки задач и выработки решений
	УК-2.2. Формулирует перечень взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, в том числе с использованием сервисных возможностей соответствующих информационных (справочных правовых) систем	Уметь: формулировать перечень взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, в том числе с использованием сервисных возможностей соответствующих информационных (справочных правовых) систем
	УК-2.3. Проектирует решение задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, оценивая вероятные риски и ограничения в выборе различных видов планов по реализации проектов	Владеть: навыками проектирования решения задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, оценивая вероятные риски и ограничения в выборе различных видов планов по реализации проектов
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде с учетом правовых и	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 информацией, знаниями и опытом в интересах выполнения

	этических принципов и норм социального взаимодействия, сущностные характеристики и типологию лидерства УК-3.2. Участвует в обмене информацией, знаниями и опытом в интересах выполнения командной задачи, презентуя профессиональные задачи УК-3.3. Владеет способами самодиагностики определения своего ролевого статуса в команде, приемами эффективного социального взаимодействия и способами их правовой и этической оценки, коммуникативными навыками	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
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 ОПК-4.2 Реализует и оценивает эффективность	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

	применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов ОПК-4.3 Устанавливает и поддерживает 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 Владеть: навыками соблюдения профессиональных этических норм и знаниями границ профессиональной компетентности

	ОПК-7.3 Соблюдает профессиональные этические нормы и границы 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	ПК-1.1. Использует знания принципов/методов организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций.	Знать: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций.
		Уметь: применять различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, урегулирование, разрешение)
	ПК-1.2. Применяет различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, урегулирование, разрешение) ПК-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) в том числе:	68	68	-
Лекции	17	34	-

Семинарские занятия			-
Практические занятия	51	34	-
Лабораторные работы	-		-
Курсовая работа (курсовой проект)			-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-		-
Самостоятельная работа студента (всего)	40	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 донучный 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 неравенство, 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	8	
2.	Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально- трудовых отношений, их характеристика	4	8	
3.	Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика	4	8	
4.	Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика	3	6	
5.	Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки	2	4	
Итого:		17	34	

4.4. Практические (семинарские) занятия

№	Название темы	Объем часов
---	---------------	-------------

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

Итого:	51	34	
---------------	-----------	-----------	--

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	4	4	
2.	История развития конфликтологических идей, теорий и взглядов	Подготовка к практическим занятиям	4	4	
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	4	
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	4	4	

		социальных конфликтов			
5.	Внутриличностные конфликты: их причины, виды и социальная роль.	Подготовка к практическим занятиям Реферирование: 1. Теоретические подходы к исследованию внутриличностных конфликтов: психодинамический, ситуационный, когнитивистский. 2. Сущность и характерные особенности внутриличностных конфликтов. 3. Социальные предпосылки и причины внутриличностных конфликтов. 4. Основные формы критических ситуаций внутреннего мира личности: стресс, фрустрация, кризис, драма, трагедия. 5. Особенности переживания внутриличностного и межличностного конфликта. 6. Классификация и разновидности внутриличностных конфликтов. 7. Основные типы переживаний субъекта: гедонистические, реалистические, ценностные, творческие. 8. Социальные последствия, функции и роль	4	4	

		внутриличностного конфликта. 9. личностные проблемы и суицидальное поведение человека. 10. Психокоррекция, профилактика и предупреждение суицидального поведения.			
6.	Социальная природа и характер межличностных конфликтов	Подготовка к практическим занятиям	4	4	
7.	Социально-групповые конфликты: причины, виды и социальная роль.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков;	4	4	
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».	4	4	
9.	Теория и практика прогнозирования и предупреждения социальных конфликтов	Подготовка к практическим занятиям	4	4	
10.	Процесс разрешения конфликтов. Поведение человека в конфликтной ситуации	Подготовка к практическим занятиям	4	4	

11	Экзамен				
Итого:			40	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. 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.пф/>

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 реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
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	Тема 1 Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки Тема 2 Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика Тема 3 Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика	6
	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3	Тема 4 Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика Тема 5 Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы	6

				развития социально- трудовой конфликтологии как науки	
2.	ОПК-4	Способен применять продвинутые 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	Тема 1 Введение в социально- трудовую конфликтологию. История становления и развития социально- трудовой конфликтологии как науки. Структура социально- трудовой конфликтологии как науки Тема 2 Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально- трудовых отношений, их характеристика Тема 3 Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика Тема 4 Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика Тема 5 Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально- трудовых конфликтов. Перспективы развития социально- трудовой конфликтологии как науки	6
	ОПК-7	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей		Тема 1 Введение в социально- трудовую конфликтологию. История становления и развития социально- трудовой конфликтологии как науки. Структура социально- трудовой конфликтологии как науки Тема 2 Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений.	6

		компетентности, организационные политики и процедуры		Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика Тема 3 Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика Тема 4 Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика Тема 5 Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки	
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	ПК-1.1	Тема 1 Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки	6
ПК-1.2					
ПК-1.3			Тема 2 Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика	6	
				Тема 3 Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика	6

		конфликтов организации работу существующими конфликтами	в и с			
--	--	---	-------------	--	--	--

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

№ п/п	Код контро лируем ой компет енции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируе мые темы учебной дисциплины	Наименовани е 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), 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	Тема 4, Тема 5	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы

			Уметь: обмениваться 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	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы

			персонала организаций разного типа 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 конфликтологи ческого 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), 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 одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)