МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Конфликтология

Уровень образования: **высшее образование - специалитет**
Направление подготовки (специальность): **38.05.01 Экономическая безопасность**
Направленность (профиль): **Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ФБ, Факультет безопасности**
Кафедра: **КИБЭВС, Кафедра комплексной информационной безопасности электронно-вычислительных систем**
Курс: **4**
Семестр: **7**
Учебный план набора 2016 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	7 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	36	36	часов
2	Практические занятия	36	36	часов
3	Лабораторные работы	36	36	часов
4	Всего аудиторных занятий	108	108	часов
5	Самостоятельная работа	108	108	часов
6	Всего (без экзамена)	216	216	часов
7	Общая трудоемкость	216	216	часов
		6.0	6.0	З.Е

Дифференцированный зачет: 7 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 20311

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 5 от «30» 5 2017 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.05.01 Экономическая безопасность, утвержденного 16 января 2017 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. КИБЭВС _____ Н. Ю. Изоткина

Заведующий обеспечивающей каф.
БИС _____ Р. В. Мещеряков

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ФБ _____ Е. М. Давыдова

Заведующий выпускающей каф.
КИБЭВС _____ А. А. Шелупанов

Эксперт:

Директор Центра системного
проектирования ТУСУР _____ А. А. Конев

Согласована на портале № 20311

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

является формирование у студентов конфликтологической компетентности на основе систематизированных знаний в области теории и практики конфликтов, о путях и средствах их урегулирования, переговорном процессе

1.2. Задачи дисциплины

– формирование системного представления о тенденциях развития отечественной и зарубежной конфликтологии, дискуссионных проблемах конфликтологии как теории и практики, роли конфликтов в жизни и деятельности человека, семьи, коллектива, орга-низации, общества и человечества в целом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Конфликтология» (Б1.В.ДВ.3.1) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: История, История экономических учений, Основы управленческой деятельности, Психология и педагогика, Экономика организации.

Последующими дисциплинами являются: Экономическая безопасность.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности;

В результате изучения дисциплины студент должен:

– **знать** - теоретические основы и закономерности возникновения, предупреждения и регулирования конфликтов различных видов;

– **уметь** - анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; - определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; - оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов; - самостоятельно применять конструктивные способы разрешения межличностных конфликтов различных видов;

– **владеть** - навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		7 семестр
Аудиторные занятия (всего)	108	108
Лекции	36	36
Практические занятия	36	36
Лабораторные работы	36	36
Самостоятельная работа (всего)	108	108
Оформление отчетов по лабораторным работам	26	26
Проработка лекционного материала	19	19
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	27	27
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	36	36

Согласована на портале № 20311

Всего (без экзамена)	216	216
Общая трудоемкость ч	216	216
Зачетные Единицы	6.0	6.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
7 семестр						
1 Теоретические основы конфликтологии	4	2	0	11	17	ОК-5
2 Общая теория конфликта	4	4	2	13	23	ОК-5
3 Внутриличностный конфликт	4	4	18	15	41	ОК-5
4 Межличностный конфликт	4	4	3	15	26	ОК-5
5 Способы предупреждения и разрешения конфликтов	4	4	4	13	25	ОК-5
6 Конфликты в различных социальных сферах	4	6	5	15	30	ОК-5
7 Межгосударственные конфликты	6	6	4	15	31	ОК-5
8 Философия конфликта	6	6	0	11	23	ОК-5
Итого за семестр	36	36	36	108	216	
Итого	36	36	36	108	216	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 - Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины по лекциям	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Теоретические основы конфликтологии	Становление конфликтологии Предмет, объект и методы конфликтологии	4	ОК-5
	Итого	4	
2 Общая теория конфликта	Понятие конфликта и типология конфликтов Объективные и личностные	4	ОК-5

Согласована на портале № 20311

	элементы конфликта Причины конфликтов .Функции конфликта Динамика конфликта		
	Итого	4	
3 Внутриличностный конфликт	Внутриличностный конфликт и его виды Причины и последствия внутриличностного конфликта Предупреждение и разрешение внутри-личностных конфликтов Стрессы. Стрессоустойчивость, как способ предупреждения конфликтов	4	ОК-5
	Итого	4	
4 Межличностный конфликт	Межличностный конфликт. Конфликты в организации. Межгрупповой конфликт. Основные виды межгрупповых конфликтов	4	ОК-5
	Итого	4	
5 Способы предупреждения и разрешения конфликтов	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов. Переговоры как способ разрешения конфликтов. Динамика переговоров	4	ОК-5
	Итого	4	
6 Конфликты в различных социальных сферах	Этнонациональный конфликт и его специфика. Религиозные конфликты и основные пути их решения.	4	ОК-5
	Итого	4	
7 Межгосударственные конфликты	Межгосударственные конфликты (обе противостоящие стороны представлены государствами или их коалициями); национально-освободительные войны (одна из сторон представлена государством): антиколониальные, войны народов против расизма, а также против правительств, действующих в противоречии с принципами демократии; внутренние интернационализированные конфликты (государство выступает помощником одной из сторон во внутреннем конфликте на территории другого государства).	6	ОК-5
	Итого	6	
8 Философия конфликта	Истоки современной философии конфликта.Антропология К. Маркса и ее влияние на понимание сущности социального конфликта.Учение о бессознательном как основании конфликтов З. Фрейда. Конфликт как условие развития в философии Г. Зиммеля. Современная философия конфликта.Функ-	6	ОК-5

Согласована на портале № 20311

	ции социального конфликта и перспективы управления конфликтами в обществе. Концепция подлинного и неподлинного конфликта в философии М. Хоркхаймера и Г. Маркузе. Агрессия как основание конфликтов в учении К. Лоренца.Э. Фромм: деструктивность как основание конфликта.Толерантность и конфликт.		
	Итого	6	
Итого за семестр		36	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 - Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Предшествующие дисциплины								
1 История								+
2 История экономических учений	+							+
3 Основы управленческой деятельности				+	+			
4 Психология и педагогика	+	+	+					
5 Экономика организации				+	+			
Последующие дисциплины								
1 Экономическая безопасность							+	

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций и видов занятий, формируемых при изучении дисциплины

Компетенции	Виды занятий				Формы контроля
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа	

Согласована на портале № 20311

ОК-5	+	+	+	+	Конспект самоподготовки, Отчет по лабораторной работе, Выступление (доклад) на занятии, Реферат

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП

7. Лабораторные работы

Наименование лабораторных работ приведено в таблице 7.1.

Таблица 7. 1 – Наименование лабораторных работ

Названия разделов	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
2 Общая теория конфликта	Упражнение 1Умение реагировать на хамство, сохраняя при этом чувство собственного достоинства, можно тренировать во время поездок в общественном транспорте, в магазине, на рынках и в других общественных местах. Заставьте себя молчать, когда вас задевают в мелком конфликте, например в трамвайной ссоре. Научитесь отвлекаться от таких «сцен» приятными воспоминаниями или наблюдением за пейзажем и т. п. Вскоре вы почувствуете преимущество такого поведения – вы избежите конфликта и сохраните честь и достоинство.Упражнение 2Вспомните конфликтные ситуации на улице, в общественном транспорте, в учреждениях сферы обслуживания и т. п., свидетелями которых вы были, и проанализируйте их, ответив на следующие вопросы:1. По какой формуле шло развитие конфликта?2. Кто был инициатором конфликта и какой конфликтоген он применил первым?3. Как ответил на конфликтоген второй участник конфликта?4. Можно ли было избежать этого конфликта и каким образом?	2	ОК-5
	Итого	2	
3 Внутриличностный конфликт	Лабораторное занятие по теме «Стиль управления» (проводится методом тестирования)Цель занятия. Закрепление знаний студентов по основным стилям управления, развитие навыков наблюдения и оценки стиля управления в ор-	4	ОК-5

Согласована на портале № 20311

	ганизации, формирование умений анализа деятельности руководителя по управлению организацией.Порядок проведения занятияПодготовительный период. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия методом тестирования. Необходимо сообщить им тему и цель занятия, дать указания для самостоятельного изучения литературы и уяснения основных вопросов: а) понятие стиля управления; б) характеристика основных стилей управления; в) стиль управления и конфликты.В ходе занятия. Студенты работают с тестами. Преподаватель организует обсуждение результатов тестирования.Тест 14.1. «Определение стиля управления трудовым коллективом» Инструкция. Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителей. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами «а», «б» и «в». Вам следует внимательно прочесть все три утверждения в составе каждой группы и выбрать то, которое в наибольшей степени соответствует вашему мнению о руководителе. Отметьте выбранное утверждение на опросном листе (выдается на занятии) знаком «+» под соответствующей буквой.ИнтерпретацияДирективный компонент – Д.Ориентация на собственное мнение и оценки. Стремление к власти, уверенность в себе, склонность к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция по отношению к подчиненным, нежелание признавать свои ошибки. Игнорирование инициативы, творческой активности людей. Единоличное принятие решений. Контроль за действиями подчиненных. Попустительский компонент (пассивного невмешательства) – П.Снисходительность к работникам. Отсутствие требовательности, строгой дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчиненными. Склонность перекладывать на подчиненных ответственность в принятии решений.Коллегиальный компонент – К.Требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе		

Согласована на портале № 20311

	и сознательным соблюдением дисциплины. Стремление делегировать полномочия и разделить ответственность. Демократичность в принятии решений.Тест 14.2. Стиль руководства-Инструкция. Вам будет предложено 27 характеристик деятельности руководителя, и в каждой характеристике по пять вариантов, в которых она может проявляться.Выберите, пожалуйста, один или несколько из пяти вариантов, которые вам подходят, и отметьте их. Просим быть искренним.Можно протестировать не себя, а другого руководителя, тогда выбирайте варианты, подходящие ему, характерные для его поведения.1. Распределение полномочий между руководителем и подчиненными:а) централизует руководство, требует, чтобы обо всех деталях докладывали именно ему;б) руководитель пассивен в выполнении управленческих функций;в) четко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными;г) ожидает указаний сверху или даже требует их;д) централизует руководство только в трудных ситуациях.2. Действия руководителя в критических (напряженных ситуациях):а) в критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства;б) критические ситуации не изменяют его способов руководства;в) в критических ситуациях он не обходится без помощи вышестоящих руководителей;г) сталкиваясь с трудностями, руководитель начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными;д) в критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.3. Контакты руководителя с подчиненными:а) недостаточно общительный человек, с людьми разговаривает мало;б) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, трудностях, которые предстоит преодолеть;в) умеет общаться, но специально ограничивает общение с подчиненными, держится от них на расстоянии;г) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении;д) общается в основном с акти-		

Согласована на портале № 20311

	вом коллектива.4. Продуктивность работы коллектива в отсутствие руководителя:а) в отсутствие руководителя исполнители работают хуже;б) коллектив не снижает продуктивности, если руководитель временно покидает его;в) исполнители постоянно работают не в полную силу, при другом руководителе могли бы сделать больше;г) продуктивность работы повышается в отсутствие руководителя;д) в отсутствие руководителя коллектив работает с переменным успехом.5. Отношение руководителя к советам и возражениям со стороны исполнителей:а) сам обращается за советом к подчиненным;б) не допускает, чтобы подчиненные советовали ему и тем более возражали;в) подчиненные не только советуют, но и могут давать указания своему руководителю;г) руководитель советуется даже тогда, когда обстоятельства не особенно требуют этого;д) если исполнители знают, как лучше выполнить работу, они говорят об этом своему руководителю.6. Контроль деятельности подчиненных:а) контролирует работу от случая к случаю;б) всегда очень строго контролирует работу руководимых и коллектива в целом;в) контролируя работу, всегда замечает положительные результаты, хвалит исполнителей;г) контролируя, обязательно выискивает недостатки в работе;д) нередко вмешивается в работу исполнителей.7. Соотношение решений производственных и социально-психологических задач в процессе руководства коллективом:а) его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу;б) решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе;в) в работе не заинтересован, подходит к делу формально;г) больше внимания уделяет налаживанию взаимоотношений в коллективе, а не выполнению производственных заданий;д) когда нужно, защищает интересы своих подчиненных.8. Характер приказов руководителя:а) приказывает так, что хочется выполнять;б) приказывать руководитель не умеет;в) просьба руководителя не		

Согласована на портале № 20311

	отличается от приказа;г) приказы принимаются, но выполняются недостаточно хорошо и быстро;д) его приказы вызывают у руководимых недовольство.9. Отношение руководителя к критике со стороны подчиненных: а) на критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней;б) критику выслушивает, даже обещает принять меры, но ничего не делает;в) не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть этого;г) принимает критику только со стороны вышестоящих руководителей;д) не реагирует на критику.10. Поведение руководителя при недостатке знаний:а) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком;б) если чего-то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью к другим;в) можно сказать, что руководитель не стремится пополнить свои недостатки в знаниях;г) когда чего-то не знает, то скрывает это и старается самостоятельно восполнить недостатки в знаниях;д) если руководитель не знает, как решить вопрос или выполнить работу, то поручает это своим подчиненным.11. Распределение ответственности между руководителем и подчиненными:а) складывается впечатление, что он боится отвечать за свои действия, хочет уменьшить свою ответственность;б) ответственность распределяет между собой и своими подчиненными;в) всю ответственность возлагает только на себя;г) нередко подчеркивает ответственность вышестоящих руководителей, старается свою ответственность переложить наних;д) бывает, что руководитель, являясь ответственным за какое-то дело, пытается переложить его на своих замов или нижестоящих руководителей.12. Отношение руководителя к своим заместителям и помощникам:а) старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами;б) добивается безотказного подчинения заместителей и помощников;в) руководителю безразлично, кто у него работает заместителем (помощником);г) осторожен по отношению к заместителям, потому что боится за свое положение;д) не желает иметь ря-		

	дом очень квалифицированных специалистов.13. Эмоциональная удовлетворенность исполнителей в отсутствие руководителя:а) исполнители довольны, когда отсутствует руководитель, они чувствуют некоторое облегчение;б) с руководителем работать интересно, поэтому ожидают его возвращения;в) отсутствие руководителя не замечается исполнителями;г) вначале исполнители довольны, что руководитель отсутствует, а потом скучают;д) сначала отсутствие руководителя чувствуется исполнителями, а потом забывается.14. Преобладающие методы воздействия на подчиненных:а) для выполнения какой-то работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных;б) всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, наставляет, но никогда не просит;в) часто обращается к подчиненным с поручениями, просьбами, советами;г) часто делает подчиненным замечания и выговоры;д) его замечания всегда справедливы.15. Характер обращения руководителя с подчиненными:а) всегда обращается с подчиненными вежливо и доброжелательно;б) по отношению к подчиненным бывает нетактичен и даже груб;в) в обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие;г) создается впечатление, что вежливость руководителя неискренняя;д) характер обращения к подчиненным у него часто меняется.16 Участие членов коллектива в управлении:а) руководитель привлекает к управлению членов коллектива;б) нередко руководитель перекладывает свои функции на других;в) управленческие функции не закрепляются стабильно, их распределение может меняться;г) бывает, что управленческие функции фактически принимает на себя не руководитель, а другие члены коллектива.17. Поддержание руководителем трудовой дисциплины:а) руководитель стремится к формальной дисциплине и идеальному подчинению;б) не может влиять на дисциплину;в) руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок;г) дисциплина поддерживается за счет того, что подчиненные боят-		

Согласована на портале № 20311

	ся руководителя;д) руководитель недостаточно пресекает нарушения дисциплины.18. Характер общения руководителя с исполнителями:а) общается с подчиненными только по деловым вопросам;б) заговаривая с подчиненными о деле, руководитель спрашивает и о личном, о семье;в) часто общается по личным вопросам, не касаясь дела;г) инициатива общения исходит от исполнителей, руководитель редко заговаривает сам;д) нередко, общаясь с руководителем, его трудно понять.19. Характер принятия решений по руководству коллективом:а) руководитель единолично вырабатывает решения или отменяет их;б) редко берется за выполнение сложного дела, а скорее уходит от этого;в) старается решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные или оперативные вопросы;г) решает только те вопросы, которые сами возникают, не старается заранее предусмотреть их решение;д) берется в основном за решение мелких вопросов.20. Взаимоотношения между людьми в коллективе:а) в руководимом коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие;б) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение;в) в его коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, люди нередко уходят из коллектива и не жалеют об этом;г) люди, которыми он руководит, относятся друг к другу чутко, по-дружески;д) в присутствии руководителя исполнителям постоянно приходится работать в напряжении.21. Предоставление самостоятельности подчиненным:а) способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно;б) иногда руководитель навязывает свое мнение, а говорит, что это мнение большинства;в) исполнители работают больше по указаниям руководителя, нежели самостоятельно;г) исполнители предоставлены самим себе;д) предоставляет подчиненным самостоятельность лишь время от времени.22. Отношение руководителя к советам других:а) регулярно советуется с исполнителями, особенно с опытными работниками;б) советуется с подчиненными только в сложной		

	ситуации;в) обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми исполнителями;г) с удовольствием прислушивается к мнению коллег;д) советуется только с вышестоящими руководителями.23. Соотношение инициативы руководителя и подчиненных:а) инициатива подчиненных руководителем не принимается;б) считает, что лучше сделать меньше (тогда меньше спросят);в) руководитель поддерживает инициативу подчиненных;г) он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны;д) инициативы не проявляет ни сам руководитель, ни его подчиненные.24. Характер требовательности руководителя:а) его любимый лозунг «Давай, давай!»;б) он требователен, но одновременно и справедлив;в) о нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и даже придирчивым;г) пожалуй, он не очень требовательный человек;д) руководитель требователен и к себе и к другим.25. Отношение руководителя к нововведениям:а) наверное, он консервативен, потому что боится нового;б) охотно поддерживает целесообразные нововведения;в) поддерживая нововведения в сфере производства, с большим трудом меняет характер общения с людьми;г) у него лучше получается с нововведениями в непроизводственной сфере (в быту, на отдыхе, в межличностных отношениях);д) нововведения проходят мимо руководителя.26. Привлечение членов коллектива к выработке решений:а) в своей работе широко опирается на общественные организации;б) многие вопросы решаются коллективом на общем собрании;в) некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие;г) большинство вопросов решает за коллектив сам руководитель;д) руководитель способствует внедрению различных форм самоуправления в коллективе.27. Отношение руководителя к самому себе:а) руководителю безразлично, что о нем думают подчиненные;б) никогда и ни в чем не проявляет своего превосходства над исполнителями;в) считает себя незаменимым в кол-		

	лективе;г) увлеченно занимается своим делом и не думает о том, как его оценивают;д) руководитель излишне критичен по отношению к исполнителям.-КлючПодсчитайте сумму баллов по каждому из трех стилей руководства (Д – директивный, К – коллегиальный, П – попустительский) в соответствии с данной таблицей (то есть сумму чисел, соответствующих каждой букве, обозначающей стиль руководства).Сумму баллов по каждому стилю руководства приведите к цифре, удобной для дальнейшего анализа: разделите на 10 и округлите до целого значения.Оценка результатовРезультат выражается показателями, каждый из которых может принимать значение от 1 до 10 баллов.во-первых, определите доминирующий стиль руководства. За количественный показатель доминирования того или иного типа принята разница 3 балла и более.Возможные отношения трех крайних типов в стиле руководства:1) Д-1-1: директивный стиль (например, 10-2-4, 6-3-4, 9-5-4 и т. д.);2) 1-К-1: коллегиальный стиль (например, 4-9-4, 3-8-4, 5-10-4);3) 1-1-П: попустительский стиль (например, 3-2-10, 4-3-9 и т. д.).Если два стиля выражены приблизительно одинаково и выраженность двух стилей доминируют над третьим, то стиль руководства смешанный:		
	Управленческая ситуация и направленность руководителя Связь между личностными характеристиками и эффективностью деятельности опосредуется такими социально-психологическими факторами, как позиция личности в коллективе, степень соответствия ее интересов с интересами членов коллектива.Тест измеряет следующие четыре типа позиций, склонностей и ориентаций руководителя:Д – ориентация на интересы дела;П – ориентация на отношения с людьми, психологический климат в коллективе; С – ориентация на себя;О – ориентация на официальную субординацию.Инструкция. Вам будет предложено 20 производственных ситуаций и 4 варианта решений ситуации (А, Б, В или Г).Выберите, пожалуйста, те варианты решения, кото-	8	

Согласована на портале № 20311

	рые вам подходят, и отметьте их.Тест позволяет заочно оценить другого руководителя, тогда выбирайте варианты решений, подходящие ему.Старайтесь быть искренними и объективными.Ситуация 1Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, порученные ему без согласования со мной.Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.Ситуация 2Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного начальника и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.Выберите предпочтительное решение.А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.Б. Сначала буду выполнять задание наиболее важное, на мой взгляд.В. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.-Ситуация 3Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешать конфликтные ситуации – это их личное дело.Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах кон-		

	фликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.Ситуация 4В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблаговидный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадиру неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо.Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый для вас вариант решения.А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.Б. Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.Ситуация 5Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.А. Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.Ситуация 6Вам		

Согласована на портале № 20311

	предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником.А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнить все его задания.Б. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.В. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.Г. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.Ситуация 7Когда вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, к чему вы более склонны?А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.Б. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.Г. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.Ситуация 8Подчиненный второй раз не выполнил вашего задания в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого работника нет, вы-		

Согласована на портале № 20311

	нести вопрос о недисциплинированности подчиненного на собрание коллектива.Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.Ситуация 9Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.Как вы будете поступать с этим подчиненным в дальнейшем?А. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применю обычные административные меры наказания.Б. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.В. Обращусь к активу коллектива – пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.Г. Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу, как поступить.Ситуация 10В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой про-		

Согласована на портале № 20311

	дукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.Ситуация 11В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружен и распоряжусь: «Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это».Б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».В. Попрошу членов актива коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.Ситуация 12У вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.Что бы вы предприняли в первую очередь?А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».Г. Обращусь к другим коллегам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.Ситуация 13Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас. Как вы начнете бесе-		

Согласована на портале № 20311

	ду при встрече?А. Независимо от своего опоздания сразу же потребую объяснений об опозданиях на работу.Б. Извинюсь перед подчиненным и начну беседу.В. Поздороваюсь, объясню причину своего опоздания и спрошу его: «Как вы думаете, чего можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»Г. Заботясь об интересах дела, отменю беседу и перенесу ее на другое время.Ситуация 14Вы работаете бригадиром уже второй год. Молодой рабочий обращается к вам с просьбой отпустить его с работы на четыре дня за свой счет в связи с бракосочетанием.– Почему же на четыре? – спрашиваете вы.– А когда женился Иванов, вы ему разрешили на четыре, – невозмутимо отвечает рабочий и подает заявление. Вы подписываете на три дня, согласно действующему положению.Однако подчиненный выходит на работу спустя четыре дня. Как вы поступите?А. Сообщу о нарушении дисциплины вышестоящему начальнику, пусть он решит.Б. Предложу подчиненному отработать четвертый день в выходной. Скажу «Иванов тоже отработал».В. Ввиду исключительности случая (ведь люди женятся нечасто) ограничусь публичным замечанием.Г. Возьму ответственность за его прогул на себя. Просто скажу: «Так поступать не следовало». Поздравлю, пожелаю счастья.Ситуация 15Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать? Как вы ответите на звонок?А. «Действуйте согласно инструкции. Прочтите ее, она у меня на столе, и сделайте все, что требуется».Б. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».В. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».Г. «В каком состоянии пострадавший?		

Согласована на портале № 20311

	Если необходимо, срочно вызывайте врача».Ситуация 16Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая?А. Первый: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».Б. Второй: «Все это мелочи. Главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».В. Третий: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».Г. Четвертый: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».Ситуация 17Вы – начальник цеха. После реорганизации вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию.По какому пути вы пойдете?А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу свой проект на собрании коллектива.Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по комплектованию новых бригад.Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.Ситуация 18В вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а вас нет. Как вы поступите в данном случае?А. Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.Б. Напишу докладную вышестоящему начальнику с предложением «сократить» эту единицу.В. Предложу коллективу обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступать с этим человеком.Г. Найду для этого человека подхо-		

Согласована на портале № 20311

	дящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.Ситуация 19При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно обошли, это явилось поводом их жалоб начальнику цеха.Как бы вы отреагировали на эти жалобы на его месте?А. Отвечу жалобщикам примерно так: «КТУ утверждает и распределяет ваша бригада, я тут ни при чем».Б. «Хорошо, я учту ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с вашим бригадиром».В. «Не волнуйтесь, вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пойду на участок и побеседую с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждения обоснованности жалоб предложу бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.Ситуация 20Вы недавно начали работать руководителем современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Идя по коридору, вы видите трех рабочих вашего цеха, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, вы видите ту же картину. Как вы себя поведете?А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха. Вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора браться за дело.Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложу пройти в цех на рабочее место.Г. Прежде всего представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать ритмично? Возьму этих рабочих на заметку.Оценка результатовПодсчитайте количество набранных вами баллов по каждой позиции и определите полученные приоритеты личных ориентаций в руководстве.Ориентация на дело (Д) характеризует ваш уровень компетентно-		

Согласована на портале № 20311

	сти, способности к самостоятельному принятию решений, вашу личную продуктивность.Ориентация на отношения с людьми (П) характеризует вашу воспитательную гуманную направленность, умение делегировать полномочия, вовлекать членов коллектива в процесс принятия решений.Ориентация на себя (С) характеризует ваше стремление реализовать себя в руководящей работе, добиться личных целей, стремление к самостоятельности и независимости.Ориентация на официальную субординацию (О) характеризует ваше стремление соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, казаться руководителем, соблюдать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой.Контрольный тестВыберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.1. Под конфликтами в сфере управления понимают:а) конфликт между субъектами и объектами управлений;б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления;в) конфликты между субъектами управления различных уровней;г) конфликты между руководителем и подчиненными;д) конфликты в процессе принятия управленческих решений.2. Основным противоречием в сфере управления является:а) противоречия подбора и постановки кадров;б) противоречия делегирования полномочий;в) противоречия, связанные с нарушением функций объектов управления;г) противоречия карьеры;д) противоречия между бюрократическими правилами системы управления и потребностью к свободе действий субъектов управления.3. Формами проявления управленческих конфликтов являются:а) дезорганизация; несогласие;б) несогласие; напряженность;в) дезорганизация; напряженность;г) напряженность; кризис;д) разногласие; напряженность.4. Формами проявления управленческих конфликтов являются:а) дезорганизация; кризис;б) дезорганизация; разногласие;в) несогласие; конфронтация;г) напряженность, борьба;д) разногласие; напряженность.5. Формами проявле-		

	ния управленческих конфликтов являются:а) конфронтация; напряженность;б) кризис; конфронтация;в) дезориентация; борьба;г) разногласие; кризис;д) дезорганизация; борьба.6. Дезорганизация – это:а) такое состояние управленческого взаимодействия, при котором существующие административно-бюрократические правила приходят в несоответствие с новыми условиями и факторами;б) отказ определенных субъектов управления или объектов управления от предписанных шаблонов и норм поведения;в) форма конфликта, которая затрагивает устои существующей системы управления;г) форма конфликта, которая ведет к расколу и ликвидации существующей системы управления;д) выход из подчинения нижестоящих субъектов управления или объектов управления.7. Несогласие как форма управленческого конфликта – это:а) возражение со стороны отдельных субъектов или объектов управления по поводу стиля управления;б) отказ определенных субъектов или объектов управления от предписанных шаблонов и норм;в) выход отдельных субъектов и объектов управления из существующей системы управления;г) отказ от существующих принципов управления;д) открытое предъявление претензий руководителю.8. Напряженность как форма управленческого конфликта – это:а) более острая форма управленческого конфликта, чем несогласие, которая характеризуется резким ростом сознательного нарушения в управленческих действиях со стороны различных субъектов управления;б) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;в) социально-психологический климат в аппарате управления;г) нарушение принципа субординации в управлении;д) открытое несогласие субъектов и объектов управления по поводу стиля управления вышестоящего субъекта управления.9. Конфронтация как форма управленческого конфликта – это:а) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;б) самая острая форма		

Согласована на портале № 20311

	управленческого конфликта, ведущая к расколу и ликвидации существующей системы управления;в) открытое противоборство в различных звеньях системы управления, которое характеризуется поляризацией интересов;г) кризис существующей системы управления;д) борьба за руководящее место в организации.10. В классификации управленческих конфликтов по источнику выделяют:а) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты планирования;б) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; ценностные конфликты;в) структурные конфликты; конфликты планирования; конфликты контроля; конфликты организации;г) ценностные конфликты; конфликты мотивации; конфликты планирования; конфликты контроля;д) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты мотивации.		
	Лабораторное занятие по теме «Управленческие решения» (проводится методом анализа документов)Цель занятия. Развитие у студентов навыков анализа рабочих документов организации на предмет прогнозирования конфликтных ситуаций, обусловленных управленческими решениями, и формирование у них умений выработки адекватных предложений по предупреждению конфликтов.Порядок проведения занятияПодготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия методом анализа рабочих документов организации. Им необходимо сообщить тему и цель занятия, указать литературу для самостоятельного изучения и выдать задание.Содержание задания. Для анализа рабочих документов в соответствии с целью занятия студентам необходимо выдать образцы бизнес-плана; планов развития организации, города; приказы и распоряжения; директивы и указания и другие документы (пакет документов формируется преподавателем в зависимости от специализации студентов).В ходе занятия. Организуется обсуждение выводов, полученных в	6	

Согласована на портале № 20311

	результате анализа рабочих документов организации.		
	Итого	18	
4 Межличностный конфликт	Задача 1Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею? Задача 2В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.Задача 3Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.	2	ОК-5
	Деловая игра «Конфликт на промышленном предприятии»Цель игры. Ознакомить студентов с конфликтными ситуациями, возникающими на промышленных предприятиях в период их реконструкции, научить распознавать причины и виды конфликтов, а также находить возможные варианты их решения.Игровая ситуация. Акционерное предприятие, выпускающее продукцию химического профиля (например, моющие средства), оказалось на грани банкротства. Продукция предприятия из-за низкого качества и высокой себестоимости не выдерживает конкуренции на рынке сбыта. Для рентабельной работы предприятия необходимо принять следующие меры:а) заменить устаревшее оборудование на новое;б)	1	

Согласована на портале № 20311

	сократить примерно в два раза число работников;в) повысить квалификацию оставшихся работников;г) найти (привлечь) дополнительное финансирование;д) радикально перестроить всю структуру предприятия.На предприятии работают 100–150 человек. Все работники подразделяются на следующие категории (это деление, разумеется, достаточно условно и для чистоты игры указанные категории не должны пересекаться):а) административно-управленческий аппарат;б) работники предпенсионного возраста;в) женщины, имеющие малолетних детей;г) все остальные работники.Все работники являются акционерами своего предприятия. В игре могут принимать участие от 10 до 30 человек. Участники игры:1. Генеральный директор предприятия.2. Технический директор.3. Менеджер по финансам.4. Управляющий персоналом.5. Председатель профсоюзного комитета.6. Представители всех категорий работников (а, б, в, г).7. Группа экспертов.В ходе игры. Проходит общее собрание работников предприятия, на котором разворачивается дискуссия о путях и методах реконструкции предприятия.1. Генеральный директор открывает собрание и в общих чертах докладывает о сложившейся ситуации.2. Технический директор говорит о необходимости внедрения прогрессивной технологии, предлагает свои варианты реконструкции предприятия.3. Менеджер по финансам предлагает возможные варианты привлечения дополнительного финансирования, необходимого для проведения реконструкции предприятия и решения кадровых вопросов.4. Управляющий персоналом высказывает свое мнение о путях решения кадровых проблем.5. Председатель профкома отстаивает права работников предприятия и предлагает свои варианты решения проблемы.6. Представители всех категорий работников стремятся защитить своих коллег и высказывают свою точку зрения по поводу реконструкции предприятия.7. Генеральный директор подводит итоги прошедшей дискуссии.Разбор проведенной игры. Высказы-		

Согласована на портале № 20311

	вания экспертов по проблемам реформирования предприятия и о ходе прошедшей дискуссии. Общее обсуждение игры.		
	Итого	3	
5 Способы предупреждения и разрешения конфликтов	Деловая игра «Реформирование организации»Цель игры. Развитие у студентов навыков анализа конфликтов в организации и формирование у них умений вести деловую дискуссию по спорным вопросам.Игровая ситуация. Внедрение новых технологий в производственный процесс предприятия привело к тому, что, по мнению главного технолога, существование одного из участков в сборочном цехе стало нецелесообразным. На одном из совещаний главный инженер выдвинул идею о слиянии этого участка с другим, смежным по технологической линии. Предложение главного инженера вызвало сопротивление со стороны начальника цеха и начальника подлежащего реорганизации участка.Порядок проведения игрыПодготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение деловой игры и узнают тему и цель занятия, а также тему деловой игры, ее цель и игровую ситуацию. Следует дать указания по самостоятельному изучению литературы и отработке основных вопросов темы.В ходе игры1. Распределить роли среди студентов: директор предприятия, главный технолог, начальник цеха, начальник участка (состав играющих может меняться в ходе игры). Студенты, не вошедшие в состав играющих, выполняют роль экспертов.2. Играющим уточняют установку на игру и игровую ситуацию, а также их знакомят с игровым сценарием и дают время на подготовку к игре (до 10 минут).3. Разыгрывание сценария (до 30 минут):Директор предприятия проводит совещание по спорному вопросу, отраженному в игровой ситуации. На совещание приглашены главный технолог, начальник цеха и начальник участка.Примечание. Игровой сценарий может быть проигран двумя или тремя составами участников, что позволит произвести сравнительный	2	ОК-5

Согласована на портале № 20311

	анализ работы студентов по каждой роли.4. Анализ действий участников игры экспертами (до 30 минут).5. Подведение итогов преподавателем.		
	Практическое занятие по теме «Прогнозирование конфликтов в организации» (проводится методом анализа рабочих документов)Цель занятия. Развитие у студентов навыков анализа рабочих документов организации на предмет выявления возможных проблем, которые могут вызвать конфликты. Формирование умения вырабатывать конструктивные предложения по предотвращению конфликтов.Порядок проведения занятияПодготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия методом анализа рабочих документов организации. Им сообщается тема и цель занятия, указывается литература для самостоятельного изучения и выдается задание.В ходе занятия. Для анализа рабочих документов студентам даются образцы трудовых договоров, договоров между организациями, устав организации, конкретные приказы и распоряжения организации и другие документы (пакет документов формируется преподавателем в зависимости от специализации студентов).Организуется обсуждение результатов анализа рабочих документов организации.Контрольный тестВыберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.1. Организация – это:а) коллектив;б) корпорация;в) ассоциация;г) социальная группа; объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели;д) организованная социальная группа на основе общей цели.2. Конфликт в организации – это:а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;г) конфликты между различными структурными элементами организа-	2	

Согласована на портале № 20311

	ции;д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.3. Структурные конфликты в организации – это:а) конфликты между структурными подразделениями;б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.4. Инновационные конфликты в организации – это:а) конфликты между структурными подразделениями;б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.5. Позиционные конфликты в организации – это:а) конфликты между структурными подразделениями;б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.6. Ресурсные конфликты в организации – это:а) конфликты между структурными подразделениями;б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;в) конфликты, возникающие на		

Согласована на портале № 20311

	основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.7. Динамические конфликты в организации – это:а) конфликты между структурными подразделениями;б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.8. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: рассогласование формальных организационных начал; несбалансированность рабочих мест; нарушения технологических процессов.а) организационно-технологические конфликты;б) конфликты в социально-экономической системе организации;в) конфликты в административно-управленческой системе;г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.9. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации; инновация без учета интереса работников; нарушения трудового законодательства.а) организационно-технологические конфликты;б) конфликты в социально-экономической системе организации;в) конфликты в административно-управленческой си-		

Согласована на портале № 20311

	стеме;г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.10. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: задержка и невыплата заработной платы за производственный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате; несовершенная система стимулирования.а) организационно-технологические конфликты;б) конфликты в социально-экономической системе организации;в) конфликты в административно-управленческой системе;г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.		
	Итого	4	
6 Конфликты в различных социальных сферах	Лабораторное занятие по теме «Семейные отношения» (самооценка готовности к конструктивным взаимоотношениям в семье методом тестирования)Цель занятия. Закрепление знаний студентов по основным проблемам, связанным с семейными конфликтами, развитие у них навыков самооценки готовности к конструктивному поведению в семейных отношениях, формирование умений анализировать полученные результаты тестирования и вырабатывать программы повышения психолого-педагогической культуры и самокоррекции поведения.Порядок проведения занятияПодготовительный период. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия методом тестирования в целях самооценки готовности к конструктивным взаимоотношениям в семье. Им следует сообщить тему и цель занятия, а также дать указания для самостоятельного изучения литературы. Особое внимание необходимо обратить на усвоение ими учебного материала, раскрывающего понятие семейных конфликтов, их особенности и классификацию; причины супружеских конфликтов, конфликтов между	2	ОК-5

Согласована на портале № 20311

	родителями и детьми, а также пути предупреждения и разрешения таких конфликтов. Следует выдать студентам тесты для отработки в собственной семье, проинструктировать их, указав на специфику этих тестов и дав рекомендации по их применению.В ходе занятия. Студенты с помощью преподавателя анализируют результаты тестирования, определяют программу самосовершенствования, вырабатывают рекомендации для членов семьи.Тест 13.1. Оценка совместимости характеров-Предстоящее обследование слишком кратко и уже потому поверхностно. Не отнеситесь к нему чересчур всерьез. Оно может показать, что вы и ваша невеста или супруга (жених или муж) «трудная» пара. Но не забывайте, что отношения людей диалектичны. «Трудную» пару подчас связывают более сильные, бурные чувства, чем гармоничную. Поэтому основная задача обследования – способствовать откровенному обмену двух людей мнениями друг о друге.На предложенные высказывания вы можете ответить «Верно для меня» (2 балла за каждый такой ответ), «Бывает по-разному» (1 балл), «Неверно для меня» (0 баллов).Высказывания1. Мне легче спросить дорогу у прохожих, чем искать ее по схеме.2. Я люблю выбирать и покупать цветы.3. Я стараюсь заводить знакомства, которые могут принести практическую пользу.4. По-моему, лучше действовать, чем размышлять.5. Меня раздражает неряшливый почерк или небрежно выполненная работа.6. По-моему, лучше смена горестей и радостей, чем однообразная жизнь.7. Думаю, что нет ничего такого, о чем нельзя было бы рассказать близкому человеку.8. Считаю, что если у человека есть доброта и такт, значит, есть самое главное.9. Мне нравится подшучивать над тем, кто кажется не очень умным.10. Я люблю лыжные прогулки (летом – заплывы) на достаточно длинную дистанцию.11. Думаю, что человек, не умеющий солидно держаться, вряд ли наделен большим умом.12. По-моему, чистая совесть важнее, чем материальные выгоды.13. Думаю, что если с людьми		

Согласована на портале № 20311

	обходиться мягко, они теряют чувство ответственности.14. В пище мне необходимы изысканность и разнообразие.15. Мне важно, что обо мне думают близкие, а мнение остальных меня мало волнует.16. Мне нравится обсуждать прочитанную книгу, просмотренный фильм.Оценка результатов1. Посчитайте сумму баллов по четным высказываниям (2, 4, 6…) своих ответов.2. Отдельно посчитайте свою сумму баллов по нечетным высказываниям (1, 3, 5.).3. Посчитайте сумму четных и нечетных высказываний на основе ответов вашего избранника (невесты, жены или жениха, мужа).4. Сопоставьте свою четную сумму с аналогичной суммой четных высказываний вашего избранника. Запишите разность между этими числами в виде значения М.5. Точно так же сопоставьте нечетные суммы обоих супругов. Запишите разность между этими числами в виде значения К.Обсуждение полученных результатов		
	Деловая игра "Супружеский конфликт"Цель игры. Ознакомить студентов с одним из вариантов супружеских конфликтов, определить их виды и попытаться найти возможные варианты решения супружеских конфликтов подобного типа.Участники игры:1. Муж – работник бюджетной сферы, вынужденный постоянно искать дополнительный заработок, так как основной зарплаты на содержание семьи не хватает.2. Жена – также работница бюджетной сферы, вынужденная постоянно отпрашиваться с работы, так как в основном ей одной приходится вести все домашнее хозяйство: стирать, готовить, ходить за покупками, отводить и приводить двоих детей в детский сад и т. д.Игровая ситуация. Муж приходит позднее обычного домой. Сегодня он закончил очередную «левую» работу и получил за нее деньги. Он в хорошем настроении и слегка навеселе. Жена устала и обижена на мужа. Возникает конфликт. Жена обвиняет мужа в том, что он совершенно не думает о семье, что у него своя личная жизнь, а она за своими семейными заботами ничего хорошего в этой жизни	1	

Согласована на портале № 20311

	и не видит. Муж оправдывает свои частые задержки на работе тем, что стремится больше зарабатывать денег именно для семьи. Взаимные обвинения приобретают явно эмоциональную окраску.Порядок проведения игры1. Распределить студентов по парам с соответствующими ролями: «муж» – «жена» (желательно, чтобы в каждую пару входили девушка и юноша).2. На первом этапе игры каждый из «супругов» играет соответственно роль мужа и жены, оправдывая свои действия, предшествовавшие конфликту.3. На втором этапе каждый из «супругов» письменно излагает свои варианты решения конфликтной ситуации.4. На заключительном этапе оба «супруга» находят единое взаимоприемлемое решение конфликта и подробно его описывают.5. Необходимо также определить тип супружеского конфликта, причины его возникновения и другие возможные варианты решения данного конфликта.		
	Деловая игра «Социально зрелая семья»Цель игры. Ознакомить участников со структурой рационального потребительского бюджета семьи, закрепить навыки распределения доходов, сведения баланса доходов и расходов; сформировать умение коллективно обсуждать сложную экономическую информацию и принимать решения в условиях ограниченного времени.Игровая ситуацияВ игре моделируется процесс распределения доходов и расходов семьи по основным расходным статьям бюджета, сведения баланса доходной и расходной части семейного бюджета.Порядок проведения игрыI этап (4–5 минут). Участники объединяются в семьи (группы по 7–8 человек, желательно примерно равное число юношей и девушек в группе). Затем участники в группах самостоятельно распределяют игровые роли: муж, жена, сын, дочь, свекор (отец мужа), свекровь (мать мужа), тесть (отец жены), теща (мать жены).При неполной семье (в группе 4–5 человек) желательно распределить сначала все первые роли.II этап (5–8 минут). Участники составляют характеристику семьи,	2	

Согласована на портале № 20311

	обсуждая следующие вопросы: игровое имя и возраст каждого члена семьи; предполагаемое место работы (профессия, квалификация) или учебы, наличие пенсии; предполагаемый размер заработной платы (стипендии, пенсии) каждого члена семьи; возможные источники других доходов семьи (их размер и законность); итоговая сумма ежемесячного дохода семьи.Все эти данные каждая предполагаемая семья записывает в листе бумагиОдин бланк каждая семья оставляет у себя, а другой сдает «эксперту» (его роль играет заранее подготовленный преподавателем участник или координатор игры).Одновременно семьи работают над составлением своих потребительских бюджетов, «эксперт» знакомится с характеристиками каждой семьи на предмет выявления соответствия возраста, профессии, квалификации, размера заработной платы ее членов.Если у «эксперта» возникают вопросы к отдельным семьям, он выясняет их и корректирует структуру и объем доходов.III этап (35–40 минут). Координатор объявляет, что семьи могут приступить к планированию предстоящих расходов в расчете на один месяц, исходя из общей суммы предполагаемых доходов. Для этого каждой семье выдается бланк 2, содержащий основные статьи расходов.В процессе обсуждения статей расходов участники заполняют бланк 2 как в абсолютных величинах расходов по каждой статье (в рублях – графа 2), так и в процентах по отношению к сумме расходов семьи (графа 3).Координатор игры обращает внимание участников на необходимость соблюдения баланса доходов и расходов, то есть совпадения сумм расходов и доходов. Кроме того, члены семьи должны учесть, что при распределении денежных средств необходимо выделить определенные суммы на каждую статью расходов.IV этап (10–15 минут). Координатор подводит итоги обсуждения и составления бюджетов в семьях. При этом каждая семья сообщает координатору игры основные итоги обсуждения и принятые решения, включая сумму всех доходов, по-		

Согласована на портале № 20311

	лученных за месяц, сумму всех расходов по основным статьям, итоговый баланс как разность общей суммы доходов и общей суммы расходов семьи.Если баланс доходов и расходов в конкретной семье отрицательный, то это означает, что она живет в долг и ей придется пояснить, где взяты недостающие деньги (или где семья планирует их взять). На каких условиях семья собирается воспользоваться кредитом (может быть, взять в долг у родственников, знакомых?).Если баланс положительный, значит, семья закончила месяц с определенной экономией. Как она собирается распорядиться этими деньгами: купить ценные бумаги, отложить на крупную покупку в следующем месяце? Сэкономленные суммы также приплюсовываются к статье «Накопления, сбережения».После обсуждения баланса каждой семьи координатор игры приступает к количественному анализу расходной части семейного бюджета. Для этого он доводит до сведения участников рациональный потребительский бюджет в процентном отношении по каждой расходной статье.Участники игры выписывают данные в процентах в бланк 2 (графа 4) и начинают сравнивать свои результаты (в процентах по каждой статье расходов) с данными рационального потребительского бюджета.- Например, какую долю составляют суммы расходов по статье «Хлеб и крупы», совпадают ли они, или проценты, указанные по этой статье, слишком разные? Скажем, у одной семьи расходы по указанной статье составили 12 %, а в Рациональном потребительском бюджете они составляют 7 %.Количественный анализ проводится по всем расходным статьям для определения степени соответствия процента распределения расходов каждой семьи проценту рационального потребительского бюджета.Победителем в этой игре, то есть наиболее социально зрелой семьей, объявляется та, результаты которой ближе всего к данным рационального потребительского бюджета. Для более точного определения уровня социальной зрелости семьи можно ис-		

Согласована на портале № 20311

	пользовать следующую формулу:Уровень социальной зрелости = ? |а – в|,где ? – знак суммирования; а– величина расходной статьи в бюджете семьи (графа 3 бланка 2), %; в – величина однотипной расходной статьи в рациональном потребительском бюджете (графа 4 бланка 2), %; |а – в| – разность величин а и в по модулю. Результат записывается в графе 5 бланка 2.Суммирование целесообразно проводить только по 8 основным расходным статьям.1. Процедура обсуждения семейного бюджета.Кто чаще предлагал варианты? Какие аргументы использовали участники для убеждения других членов семьи? Чья точка зрения чаще находила понимание и поддержку? Были ли в семье конфликты? Какого рода и в чем их причина? Как семья выходила из конфликтов? Кто стремился гасить конфликты? Какие он использовал для этого приемы?2. Игровые роли.Всем ли участникам удавалось держаться в рамках заданной роли?Какие трудности испытывали участники, играя свою роль? Если кому-то не удалось удержаться в рамках той роли, то почему? Кому роль пришлась по душе, почему?3. Знание экономических реалий.Насколько хорошо участники знают реальные цены на продовольственные и промышленные товары? Представляют ли они себе, какие суммы в среднем расходует семья на оплату квартиры, на культурно-бытовые нужды?Опирались ли участники при обсуждении бюджета на опыт своих (не игровых, а реальных) семей? Как помогал семейный опыт в этой игре?Знают ли участники хотя бы в общих чертах структуру своего семейного бюджета?Координатор предоставляет возможность высказаться всем желающим, он должен обязательно выслушать представителей каждой семьи (группы).Примечания. 1. В качестве эксперта по рациональному потребительскому бюджету можно пригласить кого-нибудь из родителей.2. Если кто-то из участников объявляет слишком высокий доход, координатор вправе попросить дать объяснения.Контрольный тестВыберите вариант		

Согласована на портале № 20311

	правильного ответа в каждом из 10 вопросов.1. Семейный конфликт – это:а) конфликт между супругами;б) конфликт между родителями и детьми;в) конфликт родственников;г) конфликт между различными семьями;д) конфликт между любыми членами семьи.2. К причинам семейных конфликтов относятся:а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;б) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;в) изменение положения женщины в обществе, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;д) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; социально-экономическая ситуация в обществе.3. К факторам микросреды, обусловливающим семейные конфликты, относятся:а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;б) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщи-		

Согласована на портале № 20311

	ны в обществе;г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;д) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе.4. К факторам макросреды, обусловливающим семейные конфликты, относятся:а) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;б) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе;в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;г) изменение положения женщины в обществе; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;д) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе.5. Ценностные семейные конфликты – это:а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов		

Согласована на портале № 20311

	супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.6. Эмоциональные семейные конфликты – это:а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.7. Позиционные семейные конфликты – это:а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.8. Сексуальные семейные конфликты – это:а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.9. Сколько кризисных периодов в развитии семьи выделяют социологи:а) 2;б) 3;в) 4;г) 5;д) 6.10. Первый кризисный период семьи происходит:а) в первый год супружеской жизни;б) после рождения первого ребенка в семье;в) в период появления в семье второго ребенка;г) с достижением детей школьного возраста;д) с достижением трудного (подросткового) возраста детей.		
	Итого	5	
7 Межгосударственные конфликты	Тема: «Глобальные и региональные	4	ОК-5

Согласована на портале № 20311

	конфликты». Деловая игра «Международная координация»Цель игры. Показать участникам взаимосвязь промышленного производства с уровнем благосостояния населения и состоянием окружающей среды; закрепить навыки коллективной деятельности и владения финансовой документацией в условиях ограниченного времени.Содержание игрыПодготовительный этап. Перед началом игры следует подготовить и размножить в необходимом количестве основную информацию для каждой группы участников. Если такой возможности нет, то основную информацию можно оформить на классной доске, чтобы она была доступна в любой момент игры всем ее участникам. Заранее готовится и деловая документация, которая требуется для осуществления финансовых и других расчетов. Основной документ каждой группы – экологический бюллетень, в котором отражаются все изменения, происходящие в экологии страны.Экологический бюллетень делается по одному экземпляру на группу, а ведомость учета продукции – по восемь (на каждый вид продукции).Подготовительный этап. Педагог-координатор игры предлагает участникам объединиться в небольшие группы, каждая из которых представляет государство. Затем каждая группа решает организаторские вопросы: определяет название государства (можно любое вымышленное или реально существующее название), выбирает (назначает) премьер-министра, министров черной металлургии и машиностроения, энергетики и химической промышленности, строительства и деревообработки, легкой и пищевой промышленности.Премьер-министр организует работу правительства, ведет заседания, контролирует ситуацию и помогает министрам в их деятельности. Министры следят за тем, чтобы предприятия возглавляемой ими отрасли обеспечивали страну производимой продукцией. Для этого каждый министр ведет ведомость учета продукции по своим отраслям промышленности. Остальные участники являются членами правительства, которые сов-		

	местно с премьер-министром и министрами должны принимать решения о деятельности государства на предстоящий год.Примечание. Если в группе меньше участников, чем требуется для назначения на все руководящие должности государства, то есть менее четырех человек, они могут совмещать две должности.После решения организационных вопросов координатор предлагает группам необходимую для игры информацию (информационный лист, который выдается каждой группе, приводится в приложении к игре), образцы деловой документации и сообщает основную информацию для всех групп.«Ваши группы представляют собой правительства различных государств. Вы заинтересованы в повышении уровня благосостояния своего народа и в сохранении экологии страны. Всем странам необходима продукция названных выше отраслей промышленности, так как населению необходимы продукты (пищевая промышленность), обувь и одежда (легкая промышленность), дома и школы (строительная промышленность), электроэнергия (энергетика). Но ни дома, ни одежда, ни продукты не могут быть созданы без оборудования и машин (машиностроение), оборудование без металла (черная металлургия), строительные материалы без дерева (деревообрабатывающая промышленность). Многие материалы и для одежды, и для машин, и для строительства изготавливаются из искусственных химических веществ (химическая промышленность). Таким образом, все эти отрасли промышленности нужны и должны функционировать. Но где их размещать? Где строить металлургические заводы и химические комбинаты, где сооружать гидро– и атомные электростанции, где строить фабрики и деревообрабатывающие комплексы? Все эти вопросы должны решить сами страны – участницы международного сообщества. При этом нужно учитывать следующие экологические нормативы (табл. 15.4).В течение очередного года (один год длится пять минут игрового времени) ваше правительство должно принять реше-		

Согласована на портале № 20311

	ние о том, каким образом оно будет поддерживать или повышать уровень благосостояния граждан, как оно будет заниматься сохранением экологии, будет ли оно размещать отрасли промышленности на своей территории или воспользуется существующими у соседей и т. д. При принятии решения нужно учитывать ежегодные потребности населения страны (в условных единицах) (табл. 15.5).Чтобы обеспечить определенный уровень благосостояния населения страны, члены правительства должны принимать решения о размещении на своей территории отраслей промышленности или заключать международные соглашения с другими странами на поставку необходимой продукции.Если страна решает разместить на своей территории какую-то отрасль промышленности, это означает, что она ежегодно выпускает продукции этой отрасли в три раза больше, чем необходимо для нужд населения по высшему уровню благосостояния.Например, страна Муравия решила разместить на своей территории черную металлургию и машиностроение. Это означает, что ежегодный выпуск продукции этих двух отраслей в Муравии составит по девять единиц. Министр черной металлургии и машиностроения должен эти данные записать в своей ведомости учета продукции. Его запись должна выглядеть следующим образом:В графе «Произведено (приобретено)» министр записывает то количество продукции каждой отрасли промышленности (в условных единицах), которое страна сама производит (если эта отрасль промышленности размещена по решению правительства на территории этого государства) или обменяла с другой страной на свою продукцию.В графе «Израсходовано для обмена (нужд населения)» записывается то количество продукции этой отрасли промышленности, которое потребовалось для обмена с другими странами на необходимую продукцию и пошло на нужды населения в соответствии с нормативом уровня благосостояния (этот уровень определяется решением правительства).В графе		

Согласована на портале № 20311

	«Остаток» записывается остаток продукции данной промышленности после каждого случая приобретения или расходования. Министру целесообразно вести две отдельные ведомости (по каждой отрасли промышленности, за которые он отвечает в правительстве).Таким образом, Муравия полностью обеспечивает нужды своего населения продукцией черной металлургии и машиностроения, но ежегодно в соответствии с таблицей вредности экологическая обстановка в этой стране ухудшается на 17 % (на 10 % ухудшает экологическое состояние черная металлургия и на 7 % – машиностроение). Соответствующую запись в экологическом бюллетене делает лично премьер-министр.Примечание. Возможно введение должности министра экологии, который будет вести экологический бюллетень, освободив премьер-министра для общего руководства делами государства.Экологический бюллетень Муравии после размещения черной металлургии и машиностроения будет выглядеть следующим образом.В графе «Исходное экологическое состояние» записывается первичный показатель – 0 (ноль), который обозначает нормальное экологическое состояние. В графе «Экологический ущерб» записываются проценты ущерба, который приносит соответствующая отрасль промышленности, размещенная на территории. Затем эти проценты суммируются и определяется итоговое экологическое состояние. В случае с государством Муравия суммарный ущерб равен 17 % (10 % + 7 %). Результат записывается в графу «Итоговое экологическое состояние» и затем переносится на следующий год в графу «Исходное экологическое состояние», то есть он характеризует экологическую обстановку в этом государстве в начале следующего года.Государства могут улучшать экологическое состояние, остановив на год (или больший срок) выпуск продукции отраслей промышленности, расположенных на их территории. В этом случае прироста продукции не происходит, но население обеспечивается этой продук-		

	цией хотя бы по минимуму. Для этого предварительно делаются государственные запасы (или продукция приобретается у других государств).Остановка выпуска продукции на один год восстанавливает экологию на количество процентов, равное ущербу, который приносит эта отрасль промышленности. Например, остановка выпуска продукции черной металлургии на год восстанавливает экологическую ситуацию на 10 %, а машиностроения – на 7 % и т. д. (см. табл. 15.6). Государство может закрыть (ликвидировать) уже имеющуюся отрасль промышленности, если сделан достаточный государственный запас. В этом случае происходит разовое улучшение экологической обстановки в государстве в двойном размере от нормативного (например, сразу на 20 %, если ликвидирована черная металлургия).Любое государство может обратиться в международный арбитраж с иском к другому государству, которое нарушает экологические нормы, ухудшая тем самым общую экологическую обстановку на планете. Координатор вправе оштрафовать государство, население которого бедствует, то есть уровень благосостояния постоянно (более трех лет) находится на самом низком уровне.В ходе игры. Игра заключается в том, что участники, работая в группах, принимают решения, ведут переговоры, подписывают контракты и т. д. Страны могут обмениваться имеющейся продукцией, но только той, которая производится соответствующими отраслями промышленности, расположенными на их территории. Каждый год они принимают решения, ведут ведомости учета продукции и экологический бюллетень.Возможны два варианта проведения игры.1. С четко обозначенным количеством календарных лет. Эта цифра оговаривается с участниками, чтобы они могли рассчитать свои действия по увеличению благосостояния населения и сохранить экологию.2. С определенным количеством лет. В этом случае координатор ориентируется на имеющееся в его распоряжении время. Но перед последним периодом следует		

Согласована на портале № 20311

	предупредить участников об этом, чтобы они смогли сделать оптимальный окончательный расчет своих экономических показателей и экологической обстановки.Если правительство в течение года не сможет обеспечить свое население всеми видами продукции хотя бы на самом низком уровне, то оно может попросить беспроцентный заем в Международном фонде поддержки слаборазвитых государств (с обязательством вернуть на следующий год) или подать в отставку (группа выходит из игры). Во второй раз заем выдается под 100 % годовых, то есть с обязательством вернуть в два раза больше, чем взято. В третий раз правительство должно подать в отставку (группа выходит из игры). Если в стране состояние экологии ухудшается до 100 %, все население этой страны гибнет, и группа выходит из игры.Примечание. Один из оптимальных вариантов игры – проведение в течение первых же лет международного совещания для раздела всех отраслей промышленности по странам с учетом потребностей всех государств. Естественно, что страны, где коэффициент вредности выше, чем у других, должны получать компенсацию. К этой мысли участники игры должны прийти самостоятельно. Если этого не произойдет, то координатор игры при подведении итогов может подсказать такую возможность.Итоги игрыИтоги деятельности каждого государства подводятся по экологическому бюллетеню и экономическому потенциалу. Экономический потенциал складывается из имеющихся государственных запасов и объема удовлетворения потребностей населения за последние два года. Государственный запас составляет вся продукция, произведенная за все время предприятиями тех отраслей промышленности, которые размещены на территории государства, за вычетом продукции, которую государство обменяло на продукцию других государств и расходовало на удовлетворение нужд населения.Объем удовлетворения потребностей населения определяется (см. табл. 15.5) за последние два года деятельности государства.		

Согласована на портале № 20311

	Затем находится итоговая сумма экономического потенциала данного государства.Если суммарный ущерб, нанесенный природе планеты в результате деятельности всех государств, превысит ПДК (предельно допустимую концентрацию) на 200 %, то это означает глобальную экологическую катастрофу, и игра прекращается. В этом случае координатору целесообразно разобрать вместе с участниками игры возможные варианты согласованных действий государств, направленных на повышение благосостояния населения без ущерба для экологии.Если игра заканчивается успешно, то есть экологии планеты не был нанесен серьезный ущерб (ПДК в пределах 50–75 %), то координатор должен обязательно показать это участникам, похвалив их за продуманные, взвешенные решения. Такое обсуждение хода и результатов игры целесообразно после каждой игровой процедуры.Окончательный итог определяется с учетом экономического потенциала государства и доли каждого из государств в ухудшении экологии или в ее улучшении. Сначала находится доля государства в общем ухудшении экологии планеты. Для этого берется суммарный ущерб, который нанесен планете всеми государствами, и «вклад» отдельного государства в ухудшение экологической обстановки за все время. Затем находится доля этого «вклада». Например, суммарное ухудшение составило 150 %, а вклад государства равен 30 %, тогда его доля в ухудшении экологии составит:30/150 х 100 = 20 %, или 0,2.Именно на этот показатель умножается экономический потенциал государства. Затем из экономического потенциала вычитается полученное число (в качестве штрафа за нанесение ущерба экологии планеты). Таким же образом находится доля каждого из государств в улучшении экологического состояния планеты и полученное число умножается на первоначальный показатель экономического потенциала государства. Результат добавляется к экономическому потенциалу (в качестве премии за вклад в улучшение экологии планеты).По получен-		

Согласована на портале № 20311

	ным итогам определяется государство, которое победило в этой игре. Координатору игры целесообразно вести на классной доске итоговую ведомость учета деятельности государств.В строке «Население» записывается то количество продукции, которое пошло на обеспечение населения данного государства, а в строке «Государственный запас» – продукция, которая осталась после обеспечения своего населения и обмена с другими государствами. В строке «Экология – ухудшение» записывается ежегодный показатель ухудшения экологической обстановки данного государства, а в строке «Экология – улучшение» – соответственно ежегодное улучшение. Эти показатели обновляются после каждого игрового цикла.Контрольный тестВыберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.1. Под глобальными конфликтами понимают:а) конфликты между регионами;б) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности, затрагивающие интересы всего человечества и несущие угрозу существованию цивилизации;в) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности и возникающие между мировыми сообществами;г) конфликты, связанные с природными катастрофами;д) конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации.2. Какие из перечисленных ниже конфликтов являются глобальными:а) первая и вторая мировая войны; «холодная война» между Востоком и Западом в 1950-1980-е годы; экологический кризис; энергетический кризис; демографический кризис;б) конфликт между развивающимися и развитыми странами; конфликт между Россией и США в космосе; экологический кризис; вторая мировая война; демографический кризис;в) конфликт между развивающими и развитыми странами; мировая термоядерная война; демографический кризис; экологический кризис; энергетический кризис;г) первая и вторая мировая войны; холодная война между Востоком и Западом в 1950-1980-е годы; Мировая термоядерная война; нефтяная война		

Согласована на портале № 20311

	между Ближним Востоком и Евро-Американским союзом; война между Японией и США в области информационных технологий;д) экологический кризис; энергетический кризис; демографический кризис; кризис в политических отношениях между Востоком и Западом; религиозный кризис между мусульманским и немусульманским миром.3. Реальная возможность возникновения глобальных конфликтов появилась:а) в конце XIX века;б) в начале XX века;в) в конце XX века;г) в середине XX века;д) ожидается в первой половине XXI века.4. Благодаря деятельности, какой международной организации глобальные проблемы современности получили активное изучение и широкую известность:а) ООН;б) Римского клуба;в) Европейского Союза;г) Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ);д) Международного союза охраны природы и природных ресурсов (МСОП).5. Кто из отечественных ученых один из первых обратился в своих исследованиях к глобальным проблемам в начале XX века:а) Н. А. Бердяев;б) В. И. Вернадский;в) Н. И. Вавилов;г) В. М. Бехтерев;д) Э. К. Циолковский.6. Под региональными конфликтами понимают:а) конфликты между регионами внутри государства;б) конфликты между государствами, связанные с их интересами в том или ином регионе;в) конфликты между отдельными государствами, коалициями государств или отдельными региональными субъектами социального взаимодействия внутри государства, с охватом больших географических и социальных пространств;г) конфликты, которые возникают между субъектами социального взаимодействия на основе противоречий регионального значения;д) конфликты, разрешение которых возможно только с привлечением международных организаций.7. Формами разрешения региональных конфликтов являются:а) консенсус; взаимное примирение; угроза применения силы; присутствие третьей стороны;б) консенсус; взаимное примирение; присутствие третьей стороны; угроза применения силы тре-		

Согласована на портале № 20311

	тьей стороной;в) присутствие третьей стороны; угроза применения силы третьей стороной; ультиматум; консенсус;г) консенсус; подавление одной из сторон; взаимное примирение; перевод борьбы в русло сотрудничества;д) консенсус; ультиматум; угроза применения силы; вмешательство ООН.8. Правовую базу управления региональными конфликтами составляют:а) нормы международного права;б) конституционные нормы и правовые акты государственного уровня;в) региональные и муниципальные законы;г) только нормы международного права, конституционные нормы и правовые акты государственного уровня;д) все правовые акты, регламентирующие функционирование субъектов социального взаимодействия.9. Назовите главный фактор, определяющий характер региональных конфликтов:а) национально-этнические и религиозные интересы и традиции;б) международные отношения;в) глобальные проблемы современности;г) географический фактор;д) экономический фактор.10. Какое основание положено в выделение такого типа региональных конфликтов, как конфликты между коалициями государств:а) особенности географического положения субъектов конфликтного взаимодействия;б) масштаб;в) сфера проявления;г) национально-этнические особенности;д) уровень общественного развития.		
	Итого	4	
Итого за семестр		36	

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8. 1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Теоретические основы конфликтологии	• Предпосылки формирования конфликтологических идей. • Отрасли отечественной конфликтологии. • Проблема эволюции конфликта. • Об-	2	ОК-5

Согласована на портале № 20311

	щая характеристика конфликтов в животном мире. • Типичные внутривидовые конфликты у животных.		
	Итого	2	
2 Общая теория конфликта	Общее понятие о динамике конфликта. Возникновение конфликтной ситуации (предконфликт). Осознание участниками ситуации как конфликтной. Конфликтное взаимодействие (собственно конфликт). Разрешение конфликта.	4	ОК-5
	Итого	4	
3 Внутриличностный конфликт	Переживание как основа внутриличностного конфликта. • Последствия внутриличностных конфликтов. • Суицид как деструктивный способ выхода из внутриличностного конфликта. • Рекомендации по психокоррекции суицидального поведения. • Психологические условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.	4	ОК-5
	Итого	4	
4 Межличностный конфликт	Проведите самообследование для выявления собственного поведения в конфликте, используя анкету конфликтолога (выдается на практическом занятии)	4	ОК-5
	Итого	4	
5 Способы предупреждения и разрешения конфликтов	Прочтите фрагмент «Исповеди» Л.Н. Толстого и проанализируйте ситуацию внутриличностного конфликта, ответив на следующие вопросы: • О каком виде внутриличностного конфликта идет речь? • Каким механизмам психологической защиты от внутриличностного конфликта относятся выходы, обнаруженные Л.Н.Толстым? • Дайте оценку тем выходам из конфликта, о которых пишет автор. • Как бы Вы поступили в случае наличия у вас подобного рода внутриличностного конфликта?	4	ОК-5
	Итого	4	
6 Конфликты в различных социальных сферах	«Супружеские конфликты». Цель игры – познакомиться с одним из вариантов супружеских конфликтов и попытаться найти возможные варианты решения такого конфликта.проведению исследования: С целью изучения взаимоотношений в рабочем коллективе проведите опрос членов данного коллектива, ис-	6	ОК-5

Согласована на портале № 20311

	пользуя методику Анцупова А.Я (Опросный лист).		
	Итого	6	
7 Межгосударственные конфликты	подготовка реферата: • Специфика межэтнических конфликтов. • Этнополитическая эволюция. • Этнический парадокс конца XX века (В.П. Ратников). • Межгосударственные конфликты и основные направления их предотвращения. • Политические конфликты тоталитарных и демократических систем. • Межгосударственные конфликты и национальные интересы.	6	ОК-5
	Итого	6	
8 Философия конфликта	Темы для подготовки реферата: • Уровни проявления и типология конфликтов. • Конфликт как тип трудных ситуаций. • Проблема классификации в конфликтологии. • Конфликтоустойчивость как вид психологической устойчивости. • Поведение человека в трудных ситуациях. • Человек и ситуация. Перечень тем для составления таблиц: • Структурные элементы конфликта. • Основные признаки и достаточные условия возникновения конфликта. • Основные компоненты психологической структуры конфликта. • Классификация конфликтов. Соотношение причин конфликта, конфликтной ситуации и конфликта.	6	ОК-5
	Итого	6	
Итого за семестр		36	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 - Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
7 семестр				
1 Теоретические основы конфликтологии	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	2	ОК-5	Выступление (доклад) на занятии, Конспект самоподготовки, Реферат
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	7		

Согласована на портале № 20311

	Проработка лекционного материала	2		
	Итого	11		
2 Общая теория конфликта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОК-5	Выступление (доклад) на занятии, Конспект самоподготовки, Отчет по лабораторной работе, Реферат
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5		
	Проработка лекционного материала	2		
	Оформление отчетов по лабораторным работам	2		
	Итого	13		
3 Внутриличностный конфликт	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОК-5	Выступление (доклад) на занятии, Отчет по лабораторной работе, Реферат
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5		
	Оформление отчетов по лабораторным работам	6		
	Итого	15		
4 Межличностный конфликт	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОК-5	Выступление (доклад) на занятии, Отчет по лабораторной работе, Реферат
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5		
	Оформление отчетов по лабораторным работам	6		
	Итого	15		
5 Способы предупреждения и разрешения конфликтов	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОК-5	Выступление (доклад) на занятии, Отчет по лабораторной работе, Реферат
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5		
	Оформление отчетов по лабораторным работам	4		
	Итого	13		
6 Конфликты в различных социальных сферах	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ОК-5	Конспект самоподготовки, Отчет по лабораторной работе, Реферат
	Проработка лекционного материала	5		

Согласована на портале № 20311

	Оформление отчетов по лабораторным работам	4		
	Итого	15		
7 Межгосударственные конфликты	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ОК-5	Конспект самоподготовки, Отчет по лабораторной работе, Реферат
	Проработка лекционного материала	5		
	Оформление отчетов по лабораторным работам	4		
	Итого	15		
8 Философия конфликта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ОК-5	Конспект самоподготовки, Реферат
	Проработка лекционного материала	5		
	Итого	11		
Итого за семестр		108		
Итого		108		

10. Курсовая работа (проект)

Не предусмотрено РУП

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
7 семестр				
Выступление (доклад) на занятии	20	15	20	55
Конспект самоподготовки	5	5	5	15
Отчет по лабораторной работе	10	10	10	30
Итого максимум за период	35	30	35	100
Нарастающим итогом	35	65	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11. 2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4

Согласована на портале № 20311

От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11. 3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 - 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. 1. Конфликт: модели, решения, менеджмент : Учебное пособие для вузов / В. А. Светлов. - СПб. : Питер, 2005. - 539[5] с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 20 экз.)

12.2. Дополнительная литература

1. 1. Конфликтология : Учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2007. - 300[4] с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

2. Основы конфликтологии : учебное пособие: В 2 ч. / Л. Н. Блынду ;. Ч. 1. - Томск : ТМЦДО, 2008. - 179 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)

3. Основы конфликтологии : учебное пособие: В 2 ч. / Л. Н. Блынду ТМЦДО, - Ч. 2. - Томск : ТМЦДО, 2008. - 163 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)

12.3 Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Деловое общение: Учебно-методическое пособие по лабораторным работам и самостоятельной работе / Несмелова Н. Н. - 2017. 17 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6745, дата обращения: 30.05.2017.

2. Психология в профессиональной деятельности: Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по учебной дисциплине всех направлений подготовки / Смольникова Л. В. - 2016. 18 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6420, дата обращения: 30.05.2017.

3. Психология в производственной деятельности: Методические указания по подготовке к практическим занятиям и самостоятельной работе / Смольникова Л. В. - 2013. 18 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/3403, дата обращения: 30.05.2017.

12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа;

Согласована на портале № 20311

– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

12.4. Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение

1. http://www.portal.tusur.ru; http://www.lib.tusur.ru – образовательный портал университета;
2. http://www.elibrary.ru - научная электронная библиотека;
3. http://www.edu.ru - веб-сайт системы федеральных образовательных порталов.

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

13.1. Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое обеспечение для лекционных занятий

Мультимедийная лекционная аудитория.

13.1.2. Материально-техническое обеспечение для практических занятий

Интерактивная доска с лицензионным программным обеспечением и мультимедиа-проектор.

13.1.3. Материально-техническое обеспечение для лабораторных работ

Дисплейный класс с локальной вычислительной сетью

13.1.4. Материально-техническое обеспечение для самостоятельной работы

Дисплейный класс с локальной вычислительной сетью.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При обучении студентов **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При обучении студентов **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра.

При обучении студентов **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Фонд оценочных средств

14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

14.2 Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с инвалидностью предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

Согласована на портале № 20311

Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3 Методические рекомендации по оценочным средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 20311

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Конфликтология

Уровень образования: **высшее образование - специалитет**
Направление подготовки (специальность): **38.05.01 Экономическая безопасность**
Направленность (профиль): **Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ФБ, Факультет безопасности**
Кафедра: **КИБЭВС, Кафедра комплексной информационной безопасности электронно-вычислительных систем**
Курс: **4**
Семестр: **7**

Учебный план набора 2016 года

Разработчик:
- доцент каф. КИБЭВС Н. Ю. Изоткина

Дифференцированный зачет: 7 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 20311

1. Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенций
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	Должен знать - теоретические основы и закономерности возникновения, предупреждения и регулирования конфликтов различных видов;; Должен уметь - анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; - определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; - оценивать целесообразность и эффективность использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения конфликтов; - самостоятельно применять конструктивные способы разрешения межличностных конфликтов различных видов; ; Должен владеть - навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности. ;

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций на всех этапах приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых	Работает при прямом наблюдении

Согласована на портале № 20311

		задач	

2 Реализация компетенций

2.1 Компетенция ОК-5

ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	Методы разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	Работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия	Методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности
Виды занятий	• Практические занятия; • Лабораторные работы; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Практические занятия; • Лабораторные работы; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Лабораторные работы; • Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	• Конспект самоподготовки; • Отчет по лабораторной работе; • Выступление (доклад) на занятии; • Реферат; • Дифференцированный зачет;	• Конспект самоподготовки; • Отчет по лабораторной работе; • Выступление (доклад) на занятии; • Реферат; • Дифференцированный зачет;	• Отчет по лабораторной работе; • Выступление (доклад) на занятии; • Реферат; • Дифференцированный зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	• Применяет Методы разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;	• Умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия;	• Владеет Методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;
Хорошо (базовый уровень)	• Способен применять Методы разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;	• Способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные	• Умеет применять Методы предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе про-

Согласована на портале № 20311

		различия;	фессиональной деятельности;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	• Имеет фрагментарные знания о Методах разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;	• Имеет представление о работе в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия;	• имеет фрагментарные навыки владения Методами предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;

3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, в следующем составе.

3.1 Вопросы на самоподготовку

- 1. Понятия «конфликт» и различные его интерпретации.
- 2.Объект и предмет конфликтологии как науки.
- 3. Представления о конфликте в Древнем Мире и Средневековье.
- 4. Конфликт в теориях эпохи Возрождения и Просвещения.
- 5. Формирование конфликтологии как науки в XIX – начале XX в.
- 6. Становление конфликтологии как науки.
- 7. Функции и динамика конфликтов.
- 8. Причины возникновения конфликтов.
- 9. Структура конфликта.
- 10. Источники конфликтов.
- 11. Российские исследования в области конфликтологии и теории ведения переговоров.
- 12. Структурный функционализм и его трактовка конфликта.
- 13. Современные зарубежные школы конфликтологии.
- 14. Методы исследования конфликтов.
- 15. Психологический подход в исследовании конфликта.
- 16. Социальный конфликт: понятие, типы, формы, этапы развития.
- 17. Общая характеристика внутриличностных конфликтов.
- 18. Межличностные конфликты: их сущность и виды.
- 19. Сущность прогнозирования и профилактики конфликтов.
- 20. Основы и технологии предупреждения конфликтов.
- 21. Формы и критерии завершения конфликтов.
- 22. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.
- 23. Сотрудничество при преодолении конфликтов.
- 24. Особенности современных конфликтов и средств, используемых для их урегулирования.
- 25. Роль и место неправительственных организаций в урегулировании конфликтов.
- 26. Понятийный аппарат исследований по урегулированию конфликтов (в широком смысле). Сложности с определением понятий.
- 27. Эскалация и деэскалация конфликта. Факторы, влияющие на эти процессы.
- 28. Виды посредничества, проблема выбор вида посредничества.
- 29. Посредническая деятельность: задачи и функции.
- 30. Сложности при осуществлении посреднической деятельности и определении ее эффективности.
- 31. Научное и практическое значение классификации конфликтов.

Согласована на портале № 20311

– 32. Типологизация конфликтов по различным основаниям.
– 34. Различные виды посредничества государств и межправительственных организаций. Возможности и ограничения.
– 35. Виды и направления неофициального посредничества. Преимущества и ограничения
– 36. Подготовка к переговорам: проблемы и задачи.
– 37. Национальные стили ведения переговоров.
– 38. Феномены, связанные с принятием решения в кризисной ситуации. Пути "смягчения" этих феноменов.
– 39. Специфика многосторонних переговоров.
– 40. Роль политических лидеров в управлении конфликтами.
– 41.Переговоры на высшем уровне. Их особенности.
– 42. Структура переговорного процесса.
– 43. Феномены восприятия в условиях конфликта. Их роль в конфликте и его урегулировании.
– 44. Личностный стиль ведения переговоров.
– 45. Применение санкций к конфликтующим сторонам: возможности и ограничения.
– 46. Тактические приемы при ведении переговоров.
– 47. Основные фазы урегулирования конфликта и их особенности.
– 48.Роль руководителя в управлении конфликтами.
– 49.Особенности политических конфликтов в современном мире.
– 50.Понятие межгосударственного конфликта.
– 51.Характерные особенности конфликтов на территории СНГ.

3.2 Темы рефератов

– 1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
– 2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
– 3. Проблема конфликта в средневековой философии и философии эпохи Возрождения.
– 4. Проблема конфликта в философии Нового времени.
– 5. Проблема конфликта в классической немецкой философии.
– 6. Особенности развития теории конфликта во второй половине XIX и первой половине XX веков.
– 7. Особенности развития конфликтологии в России.
– 8. Современные проблемы развития конфликтологии.
– 9. Современные конфликты в обществе: сущность, содержание и формы проявления.
– 10. Движущие силы и мотивация конфликтов в обществе.
– 11. Уровни экономических конфликтов в обществе. Война как конфликт.
– 12. Идеологические конфликты в современном российском обществе.
– 13. Конфликты в сфере искусства.
– 14. Религиозные конфликты и основные сферы их проявления: история и современность.
– 15. Государственная власть как основной предмет политических конфликтов.
– 16. Конфликт и власть.
– 17. Диссидентское движение в бывшем СССР в свете социологии конфликта.
– 18. Соотношение глобальных проблем и глобальных конфликтов.
– 19. Экологическая катастрофа как глобальный конфликт и пути его предупреждения.
– 20. региональные конфликты на постсоветском пространстве.
– 21. Проблемы войны и мира в истории и современности.
– 22. Международное сотрудничество по проблеме предупреждения экологической катастрофы.

3.3 Темы докладов

– 1. История развития конфликтологии: предпосылки возникновения, этапы становления и развития конфликтологии (донаучный, монодисциплинарный, междисциплинарный этапы).

Согласована на портале № 20311

– 2. Основные направления развития западнойконфликтологии, история отечественной конфликтологии.

– 3. Проблемы конфликтологии как междисциплинарной области науки в современных условиях.

– 4. Основные теории конфликтов.

– 5. Динамика конфликта: конфликтные действия участников конфликта, завершение конфликта и готовность сторон к его разрешению.

– 6. Внутриличностные конфликты: подходы к пониманию внутриличностного конфликта, условия их возникновения, типология, последствия и механизмы разрешения.

– 7. Межличностные конфликты. Стили взаимодействия в конфликте.

– 8. Социальные конфликты, конфликты между социальными группами (сущность, условия протекания, механизмы возникновения, предупреждение и разрешение).

– 9. Отдельные виды конфликтов: конфликты в педагогической деятельности, инновационные конфликты, семейные конфликты.

– 10. Регуляция конфликтных родительско-детских отношений, с учетом возраста.

– 11. Конфликты в полиэтническом, поликультурном взаимодействии.

– 12. Основы предупреждения конфликтов: управление конфликтом, стресс и предупреждение конфликта.

– 13. Профилактика конфликтности: технологии предупреждения конфликта, компетентное управление как фактор предупреждения конфликта.

– 14. Толерантность в конфликтной ситуации, толерантность как норма существования.

– 15. Толерантность как средство повышения эффективности общения, влияние установок толерантного сознания на реагирование в конфликте.

– 16. Методы разрешения конфликта: разрешение конфликтов без посредников, с участием третьей стороны.

– 17. Завершение конфликтов: критерии, формы, факторы.

– 18. Посредническая деятельность в завершении конфликтов.

– 19. Переговоры как способ завершения конфликта: виды и функции, психологические условия успеха и механизмы. Подготовка, ведение и анализ переговоров.

– 20. Понятие и сущность этнических конфликтов.

– 21. Конфликты в сфере культуры.

– 22. Особенности религиозных конфликтов.

– 23. Личностные особенности как причины конфликтов.

– 24. Особенности межнациональных конфликтов.

– 25. Особенности взаимодействия с трудными людьми.

3.4 Темы лабораторных работ

– Задача 1

– Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

–

– Задача 2

– В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

–

– Задача 3

– Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца пере-

Согласована на портале № 20311

вести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

– Упражнение 1

– Умение реагировать на хамство, сохраняя при этом чувство собственного достоинства, можно тренировать во время поездок в общественном транспорте, в магазине, на рынках и в других общественных местах. Заставьте себя молчать, когда вас задевают в мелком конфликте, например в трамвайной ссоре. Научитесь отвлекаться от таких «сцен» приятными воспоминаниями или наблюдением за пейзажем и т. п. Вскоре вы почувствуете преимущество такого поведения – вы избежите конфликта и сохраните честь и достоинство.

–

– Упражнение 2

– Вспомните конфликтные ситуации на улице, в общественном транспорте, в учреждениях сферы обслуживания и т. п., свидетелями которых вы были, и проанализируйте их, ответив на следующие вопросы:

– 1. По какой формуле шло развитие конфликта?

– 2. Кто был инициатором конфликта и какой конфликтоген он применил первым?

– 3. Как ответил на конфликтоген второй участник конфликта?

– 4. Можно ли было избежать этого конфликта и каким образом?

– Деловая игра «Реформирование организации»

–

– Цель игры. Развитие у студентов навыков анализа конфликтов в организации и формирование у них умений вести деловую дискуссию по спорным вопросам.

–

– Игровая ситуация. Внедрение новых технологий в производственный процесс предприятия привело к тому, что, по мнению главного технолога, существование одного из участков в сборочном цехе стало нецелесообразным. На одном из совещаний главный инженер выдвинул идею о слиянии этого участка с другим, смежным по технологической линии. Предложение главного инженера вызвало сопротивление со стороны начальника цеха и начальника подлежащего реорганизации участка.

–

– Порядок проведения игры

– Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение деловой игры и узнают тему и цель занятия, а также тему деловой игры, ее цель и игровую ситуацию. Следует дать указания по самостоятельному изучению литературы и отработке основных вопросов темы.

–

– В ходе игры

– 1. Распределить роли среди студентов: директор предприятия, главный технолог, начальник цеха, начальник участка (состав играющих может меняться в ходе игры). Студенты, не вошедшие в состав играющих, выполняют роль экспертов.

– 2. Играющим уточняют установку на игру и игровую ситуацию, а также их знакомят с игровым сценарием и дают время на подготовку к игре (до 10 минут).

– 3. Разыгрывание сценария (до 30 минут):

–

– Директор предприятия проводит совещание по спорному вопросу, отраженному в игровой ситуации. На совещание приглашены главный технолог, начальник цеха и начальник участка.

– Примечание. Игровой сценарий может быть проигран двумя или тремя составами участников, что позволит произвести сравнительный анализ работы студентов по каждой роли.

– 4. Анализ действий участников игры экспертами (до 30 минут).

– 5. Подведение итогов преподавателем.

– Деловая игра «Конфликт на промышленном предприятии»

Согласована на портале № 20311

–

– Цель игры. Ознакомить студентов с конфликтными ситуациями, возникающими на промышленных предприятиях в период их реконструкции, научить распознавать причины и виды конфликтов, а также находить возможные варианты их решения.

–

– Игровая ситуация. Акционерное предприятие, выпускающее продукцию химического профиля (например, моющие средства), оказалось на грани банкротства. Продукция предприятия из-за низкого качества и высокой себестоимости не выдерживает конкуренции на рынке сбыта. Для рентабельной работы предприятия необходимо принять следующие меры:

–

– а) заменить устаревшее оборудование на новое;
– б) сократить примерно в два раза число работников;
– в) повысить квалификацию оставшихся работников;
– г) найти (привлечь) дополнительное финансирование;
– д) радикально перестроить всю структуру предприятия.

–

– На предприятии работают 100–150 человек. Все работники подразделяются на следующие категории (это деление, разумеется, достаточно условно и для чистоты игры указанные категории не должны пересекаться):
– а) административно-управленческий аппарат;
– б) работники предпенсионного возраста;
– в) женщины, имеющие малолетних детей;
– г) все остальные работники.

–

– Все работники являются акционерами своего предприятия. В игре могут принимать участие от 10 до 30 человек. Участники игры:

–

– 1. Генеральный директор предприятия.
– 2. Технический директор.
– 3. Менеджер по финансам.

–

– 4. Управляющий персоналом.
– 5. Председатель профсоюзного комитета.
– 6. Представители всех категорий работников (а, б, в, г).
– 7. Группа экспертов.

–

– В ходе игры. Проходит общее собрание работников предприятия, на котором разворачивается дискуссия о путях и методах реконструкции предприятия.

–

– 1. Генеральный директор открывает собрание и в общих чертах докладывает о сложившейся ситуации.
– 2. Технический директор говорит о необходимости внедрения прогрессивной технологии, предлагает свои варианты реконструкции предприятия.
– 3. Менеджер по финансам предлагает возможные варианты привлечения дополнительного финансирования, необходимого для проведения реконструкции предприятия и решения кадровых вопросов.
– 4. Управляющий персоналом высказывает свое мнение о путях решения кадровых проблем.
– 5. Председатель профкома отстаивает права работников предприятия и предлагает свои варианты решения проблемы.
– 6. Представители всех категорий работников стремятся защитить своих коллег и выска-

Согласована на портале № 20311

зывают свою точку зрения по поводу реконструкции предприятия.

– 7. Генеральный директор подводит итоги прошедшей дискуссии.

–

– Разбор проведенной игры. Высказывания экспертов по проблемам реформирования предприятия и о ходе прошедшей дискуссии. Общее обсуждение игры.

– Практическое занятие по теме «Прогнозирование конфликтов в организации» (проводится методом анализа рабочих документов)

–

– Цель занятия. Развитие у студентов навыков анализа рабочих документов организации на предмет выявления возможных проблем, которые могут вызвать конфликты. Формирование умения вырабатывать конструктивные предложения по предотвращению конфликтов.

–

– Порядок проведения занятия

– Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия методом анализа рабочих документов организации. Им сообщается тема и цель занятия, указывается литература для самостоятельного изучения и выдается задание.

–

– В ходе занятия. Для анализа рабочих документов студентам даются образцы трудовых договоров, договоров между организациями, устав организации, конкретные приказы и распоряжения организации и другие документы (пакет документов формируется преподавателем в зависимости от специализации студентов).

– Организуется обсуждение результатов анализа рабочих документов организации.

– Контрольный тест

– Выберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.

–

– 1. Организация – это:

– а) коллектив;

– б) корпорация;

– в) ассоциация;

– г) социальная группа; объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели;

– д) организованная социальная группа на основе общей цели.

–

– 2. Конфликт в организации – это:

– а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;

– б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;

– в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;

– г) конфликты между различными структурными элементами организации;

– д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.

–

– 3. Структурные конфликты в организации – это:

– а) конфликты между структурными подразделениями;

– б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

– в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

– г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

– д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

Согласована на портале № 20311

–

– 4. Инновационные конфликты в организации – это:

– а) конфликты между структурными подразделениями;

– б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

– в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

– г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

– д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

–

– 5. Позиционные конфликты в организации – это:

– а) конфликты между структурными подразделениями;

– б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

– в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

– г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

– д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

–

– 6. Ресурсные конфликты в организации – это:

– а) конфликты между структурными подразделениями;

– б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

– в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

– г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

– д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

–

– 7. Динамические конфликты в организации – это:

– а) конфликты между структурными подразделениями;

– б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

– в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

– г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

– д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

–

– 8. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: рассогласование формальных организационных начал; несбалансированность рабочих мест; нарушения технологических процессов.

–

– а) организационно-технологические конфликты;

– б) конфликты в социально-экономической системе организации;

– в) конфликты в административно-управленческой системе;

– г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

– д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

Согласована на портале № 20311

–

– 9. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации; инновация без учета интереса работников; нарушения трудового законодательства.

–

– а) организационно-технологические конфликты;

– б) конфликты в социально-экономической системе организации;

– в) конфликты в административно-управленческой системе;

– г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

– д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

–

– 10. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: задержка и невыплата заработной платы за производственный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате; несовершенная система стимулирования.

– а) организационно-технологические конфликты;

– б) конфликты в социально-экономической системе организации;

– в) конфликты в административно-управленческой системе;

– г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

– д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

– Лабораторное занятие по теме «Семейные отношения» (самооценка готовности к конструктивным взаимоотношениям в семье методом тестирования)

–

– Цель занятия. Закрепление знаний студентов по основным проблемам, связанным с семейными конфликтами, развитие у них навыков самооценки готовности к конструктивному поведению в семейных отношениях, формирование умений анализировать полученные результаты тестирования и вырабатывать программы повышения психолого-педагогической культуры и самокоррекции поведения.

–

– Порядок проведения занятия

–

– Подготовительный период. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия методом тестирования в целях самооценки готовности к конструктивным взаимоотношениям в семье. Им следует сообщить тему и цель занятия, а также дать указания для самостоятельного изучения литературы. Особое внимание необходимо обратить на усвоение ими учебного материала, раскрывающего понятие семейных конфликтов, их особенности и классификацию; причины супружеских конфликтов, конфликтов между родителями и детьми, а также пути предупреждения и разрешения таких конфликтов. Следует выдать студентам тесты для отработки в собственной семье, проинструктировать их, указав на специфику этих тестов и дав рекомендации по их применению.

–

– В ходе занятия. Студенты с помощью преподавателя анализируют результаты тестирования, определяют программу самосовершенствования, вырабатывают рекомендации для членов семьи.

–

– Тест 13.1. Оценка совместимости характеров

–

– Предстоящее обследование слишком кратко и уже потому поверхностно. Не отнеситесь к нему чересчур всерьез. Оно может показать, что вы и ваша невеста или супруга (жених или муж)

Согласована на портале № 20311

«трудная» пара. Но не забывайте, что отношения людей диалектичны. «Трудную» пару подчас связывают более сильные, бурные чувства, чем гармоничную. Поэтому основная задача обследования – способствовать откровенному обмену двух людей мнениями друг о друге.

–

– На предложенные высказывания вы можете ответить «Верно для меня» (2 балла за каждый такой ответ), «Бывает по-разному» (1 балл), «Неверно для меня» (0 баллов).

– Высказывания

–

– 1. Мне легче спросить дорогу у прохожих, чем искать ее по схеме.

– 2. Я люблю выбирать и покупать цветы.

– 3. Я стараюсь заводить знакомства, которые могут принести практическую пользу.

– 4. По-моему, лучше действовать, чем размышлять.

– 5. Меня раздражает неряшливый почерк или небрежно выполненная работа.

– 6. По-моему, лучше смена горестей и радостей, чем однообразная жизнь.

– 7. Думаю, что нет ничего такого, о чем нельзя было бы рассказать близкому человеку.

– 8. Считаю, что если у человека есть доброта и такт, значит, есть самое главное.

– 9. Мне нравится подшучивать над тем, кто кажется не очень умным.

– 10. Я люблю лыжные прогулки (летом – заплывы) на достаточно длинную дистанцию.

– 11. Думаю, что человек, не умеющий солидно держаться, вряд ли наделен большим умом.

– 12. По-моему, чистая совесть важнее, чем материальные выгоды.

– 13. Думаю, что если с людьми обходиться мягко, они теряют чувство ответственности.

– 14. В пище мне необходимы изысканность и разнообразие.

– 15. Мне важно, что обо мне думают близкие, а мнение остальных меня мало волнует.

– 16. Мне нравится обсуждать прочитанную книгу, просмотренный фильм.

–

– Оценка результатов

– 1. Посчитайте сумму баллов по четным высказываниям (2, 4, 6…) своих ответов.

– 2. Отдельно посчитайте свою сумму баллов по нечетным высказываниям (1, 3, 5.).

– 3. Посчитайте сумму четных и нечетных высказываний на основе ответов вашего избранника (невесты, жены или жениха, мужа).

– 4. Сопоставьте свою четную сумму с аналогичной суммой четных высказываний вашего избранника. Запишите разность между этими числами в виде значения М.

– 5. Точно так же сопоставьте нечетные суммы обоих супругов. Запишите разность между этими числами в виде значения К.

– Обсуждение полученных результатов

– Деловая игра "Супружеский конфликт"

–

– Цель игры. Ознакомить студентов с одним из вариантов супружеских конфликтов, определить их виды и попытаться найти возможные варианты решения супружеских конфликтов подобного типа.

–

– Участники игры:

– 1. Муж – работник бюджетной сферы, вынужденный постоянно искать дополнительный заработок, так как основной зарплаты на содержание семьи не хватает.

– 2. Жена – также работница бюджетной сферы, вынужденная постоянно отпрашиваться с работы, так как в основном ей одной приходится вести все домашнее хозяйство: стирать, готовить, ходить за покупками, отводить и приводить двоих детей в детский сад и т. д.

–

– Игровая ситуация. Муж приходит позднее обычного домой. Сегодня он закончил очередную «левую» работу и получил за нее деньги. Он в хорошем настроении и слегка навеселе. Жена

Согласована на портале № 20311

устала и обижена на мужа. Возникает конфликт. Жена обвиняет мужа в том, что он совершенно не думает о семье, что у него своя личная жизнь, а она за своими семейными заботами ничего хорошего в этой жизни и не видит. Муж оправдывает свои частые задержки на работе тем, что стремится больше зарабатывать денег именно для семьи. Взаимные обвинения приобретают явно эмоциональную окраску.

–

– Порядок проведения игры

– 1. Распределить студентов по парам с соответствующими ролями: «муж» – «жена» (желательно, чтобы в каждую пару входили девушка и юноша).

– 2. На первом этапе игры каждый из «супругов» играет соответственно роль мужа и жены, оправдывая свои действия, предшествовавшие конфликту.

– 3. На втором этапе каждый из «супругов» письменно излагает свои варианты решения конфликтной ситуации.

– 4. На заключительном этапе оба «супруга» находят единое взаимоприемлемое решение конфликта и подробно его описывают.

– 5. Необходимо также определить тип супружеского конфликта, причины его возникновения и другие возможные варианты решения данного конфликта.

– Деловая игра «Социально зрелая семья»

–

– Цель игры. Ознакомить участников со структурой рационального потребительского бюджета семьи, закрепить навыки распределения доходов, сведения баланса доходов и расходов; сформировать умение коллективно обсуждать сложную экономическую информацию и принимать решения в условиях ограниченного времени.

–

– Игровая ситуация

– В игре моделируется процесс распределения доходов и расходов семьи по основным расходным статьям бюджета, сведения баланса доходной и расходной части семейного бюджета.

–

– Порядок проведения игры

– I этап (4–5 минут). Участники объединяются в семьи (группы по 7–8 человек, желательно примерно равное число юношей и девушек в группе). Затем участники в группах самостоятельно распределяют игровые роли: муж, жена, сын, дочь, свекор (отец мужа), свекровь (мать мужа), тесть (отец жены), теща (мать жены).

–

– При неполной семье (в группе 4–5 человек) желательно распределить сначала все первые роли.

– II этап (5–8 минут). Участники составляют характеристику семьи, обсуждая следующие вопросы: игровое имя и возраст каждого члена семьи; предполагаемое место работы (профессия, квалификация) или учебы, наличие пенсии; предполагаемый размер заработной платы (стипендии, пенсии) каждого члена семьи; возможные источники других доходов семьи (их размер и законность); итоговая сумма ежемесячного дохода семьи.

–

– Все эти данные каждая предполагаемая семья записывает в листе бумаги

– Один бланк каждая семья оставляет у себя, а другой сдает «эксперту» (его роль играет заранее подготовленный преподавателем участник или координатор игры).

–

– Одновременно семьи работают над составлением своих потребительских бюджетов, «эксперт» знакомится с характеристиками каждой семьи на предмет выявления соответствия возраста, профессии, квалификации, размера заработной платы ее членов.

– Если у «эксперта» возникают вопросы к отдельным семьям, он выясняет их и корректирует структуру и объем доходов.

–

Согласована на портале № 20311

– III этап (35–40 минут). Координатор объявляет, что семьи могут приступить к планированию предстоящих расходов в расчете на один месяц, исходя из общей суммы предполагаемых доходов. Для этого каждой семье выдается бланк 2, содержащий основные статьи расходов.

–

– В процессе обсуждения статей расходов участники заполняют бланк 2 как в абсолютных величинах расходов по каждой статье (в рублях – графа 2), так и в процентах по отношению к сумме расходов семьи (графа 3).

–

– Координатор игры обращает внимание участников на необходимость соблюдения баланса доходов и расходов, то есть совпадения сумм расходов и доходов. Кроме того, члены семьи должны учесть, что при распределении денежных средств необходимо выделить определенные суммы на каждую статью расходов.

–

– IV этап (10–15 минут). Координатор подводит итоги обсуждения и составления бюджетов в семьях. При этом каждая семья сообщает координатору игры основные итоги обсуждения и принятые решения, включая сумму всех доходов, полученных за месяц, сумму всех расходов по основным статьям, итоговый баланс как разность общей суммы доходов и общей суммы расходов семьи.

–

– Если баланс доходов и расходов в конкретной семье отрицательный, то это означает, что она живет в долг и ей придется пояснить, где взяты недостающие деньги (или где семья планирует их взять). На каких условиях семья собирается воспользоваться кредитом (может быть, взять в долг у родственников, знакомых?).

–

– Если баланс положительный, значит, семья закончила месяц с определенной экономией. Как она собирается распорядиться этими деньгами: купить ценные бумаги, отложить на крупную покупку в следующем месяце? Сэкономленные суммы также приплюсовываются к статье «Накопления, сбережения».

–

– После обсуждения баланса каждой семьи координатор игры приступает к количественному анализу расходной части семейного бюджета. Для этого он доводит до сведения участников рациональный потребительский бюджет в процентном отношении по каждой расходной статье.

–

– Участники игры выписывают данные в процентах в бланк 2 (графа 4) и начинают сравнивать свои результаты (в процентах по каждой статье расходов) с данными рационального потребительского бюджета.

–

– Например, какую долю составляют суммы расходов по статье «Хлеб и крупы», совпадают ли они, или проценты, указанные по этой статье, слишком разные? Скажем, у одной семьи расходы по указанной статье составили 12 %, а в Рациональном потребительском бюджете они составляют 7 %.

–

– Количественный анализ проводится по всем расходным статьям для определения степени соответствия процента распределения расходов каждой семьи проценту рационального потребительского бюджета.

–

– Победителем в этой игре, то есть наиболее социально зрелой семьей, объявляется та, результаты которой ближе всего к данным рационального потребительского бюджета. Для более точного определения уровня социальной зрелости семьи можно использовать следующую формулу:

–

– Уровень социальной зрелости = ? |а – в|,

Согласована на портале № 20311

–

– где ? – знак суммирования; а– величина расходной статьи в бюджете семьи (графа 3 бланка 2), %; в – величина однотипной расходной статьи в рациональном потребительском бюджете (графа 4 бланка 2), %; |а – в| – разность величин а и в по модулю. Результат записывается в графе 5 бланка 2.

–

– Суммирование целесообразно проводить только по 8 основным расходным статьям.

–

–

–

– 1. Процедура обсуждения семейного бюджета.

–

– Кто чаще предлагал варианты? Какие аргументы использовали участники для убеждения других членов семьи? Чья точка зрения чаще находила понимание и поддержку? Были ли в семье конфликты? Какого рода и в чем их причина? Как семья выходила из конфликтов? Кто стремился гасить конфликты? Какие он использовал для этого приемы?

–

– 2. Игровые роли.

–

– Всем ли участникам удавалось держаться в рамках заданной роли?

–

– Какие трудности испытывали участники, играя свою роль? Если кому-то не удалось удержаться в рамках той роли, то почему? Кому роль пришлась по душе, почему?

–

– 3. Знание экономических реалий.

–

– Насколько хорошо участники знают реальные цены на продовольственные и промышленные товары? Представляют ли они себе, какие суммы в среднем расходует семья на оплату квартиры, на культурно-бытовые нужды?

–

– Опирались ли участники при обсуждении бюджета на опыт своих (не игровых, а реальных) семей? Как помогал семейный опыт в этой игре?

–

– Знают ли участники хотя бы в общих чертах структуру своего семейного бюджета?

–

– Координатор предоставляет возможность высказаться всем желающим, он должен обязательно выслушать представителей каждой семьи (группы).

–

– Примечания. 1. В качестве эксперта по рациональному потребительскому бюджету можно пригласить кого-нибудь из родителей.

–

– 2. Если кто-то из участников объявляет слишком высокий доход, координатор вправе попросить дать объяснения.

–

– Контрольный тест

– Выберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.

–

– 1. Семейный конфликт – это:

– а) конфликт между супругами;

– б) конфликт между родителями и детьми;

– в) конфликт родственников;

Согласована на портале № 20311

– г) конфликт между различными семьями;
– д) конфликт между любыми членами семьи.
–
– 2. К причинам семейных конфликтов относятся:
– а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
– б) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;
– в) изменение положения женщины в обществе, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
– г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;
– д) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; социально-экономическая ситуация в обществе.
–
– 3. К факторам микросреды, обусловливающим семейные конфликты, относятся:
– а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
– б) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;
– в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;
– г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;
– д) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе.
–
– 4. К факторам макросреды, обусловливающим семейные конфликты, относятся:
– а) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;
– б) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе;
– в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
– г) изменение положения женщины в обществе; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
– д) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе.
–

Согласована на портале № 20311

– 5. Ценностные семейные конфликты – это:
– а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;
– б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;
– в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;
– г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;
– д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.
–
– 6. Эмоциональные семейные конфликты – это:
– а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;
– б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;
– в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;
– г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;
– д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.
–
– 7. Позиционные семейные конфликты – это:
– а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;
– б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;
– в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;
– г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;
– д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.
–
– 8. Сексуальные семейные конфликты – это:
– а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;
– б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;
– в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;
– г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;
– д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.
–
– 9. Сколько кризисных периодов в развитии семьи выделяют социологи:
– а) 2;
– б) 3;
– в) 4;
– г) 5;
– д) 6.
–
– 10. Первый кризисный период семьи происходит:
– а) в первый год супружеской жизни;
– б) после рождения первого ребенка в семье;
– в) в период появления в семье второго ребенка;
– г) с достижением детей школьного возраста;
– д) с достижением трудного (подросткового) возраста детей.
– Тема: «Глобальные и региональные конфликты». Деловая игра «Международная координация»

Согласована на портале № 20311

–

– Цель игры. Показать участникам взаимосвязь промышленного производства с уровнем благосостояния населения и состоянием окружающей среды; закрепить навыки коллективной деятельности и владения финансовой документацией в условиях ограниченного времени.

–

– Содержание игры

– Подготовительный этап. Перед началом игры следует подготовить и размножить в необходимом количестве основную информацию для каждой группы участников. Если такой возможности нет, то основную информацию можно оформить на классной доске, чтобы она была доступна в любой момент игры всем ее участникам. Заранее готовится и деловая документация, которая требуется для осуществления финансовых и других расчетов. Основной документ каждой группы – экологический бюллетень, в котором отражаются все изменения, происходящие в экологии страны.

–

– Экологический бюллетень делается по одному экземпляру на группу, а ведомость учета продукции – по восемь (на каждый вид продукции).

–

– Подготовительный этап. Педагог-координатор игры предлагает участникам объединиться в небольшие группы, каждая из которых представляет государство. Затем каждая группа решает организаторские вопросы: определяет название государства (можно любое вымышленное или реально существующее название), выбирает (назначает) премьер-министра, министров черной металлургии и машиностроения, энергетики и химической промышленности, строительства и деревообработки, легкой и пищевой промышленности.

–

– Премьер-министр организует работу правительства, ведет заседания, контролирует ситуацию и помогает министрам в их деятельности. Министры следят за тем, чтобы предприятия возглавляемой ими отрасли обеспечивали страну производимой продукцией. Для этого каждый министр ведет ведомость учета продукции по своим отраслям промышленности. Остальные участники являются членами правительства, которые совместно с премьер-министром и министрами должны принимать решения о деятельности государства на предстоящий год.

–

– Примечание. Если в группе меньше участников, чем требуется для назначения на все руководящие должности государства, то есть менее четырех человек, они могут совмещать две должности.

–

– После решения организационных вопросов координатор предлагает группам необходимую для игры информацию (информационный лист, который выдается каждой группе, приводится в приложении к игре), образцы деловой документации и сообщает основную информацию для всех групп.

–

– «Ваши группы представляют собой правительства различных государств. Вы заинтересованы в повышении уровня благосостояния своего народа и в сохранении экологии страны. Всем странам необходима продукция названных выше отраслей промышленности, так как населению необходимы продукты (пищевая промышленность), обувь и одежда (легкая промышленность), дома и школы (строительная промышленность), электроэнергия (энергетика). Но ни дома, ни одежда, ни продукты не могут быть созданы без оборудования и машин (машиностроение), оборудование без металла (черная металлургия), строительные материалы без дерева (деревообрабатывающая промышленность). Многие материалы и для одежды, и для машин, и для строительства изготавливаются из искусственных химических веществ (химическая промышленность). Таким образом, все эти отрасли промышленности нужны и должны функционировать. Но где их размещать? Где строить металлургические заводы и химические комбинаты, где сооружать гидро– и атомные электростанции, где строить фабрики и деревообрабатывающие комплексы? Все эти вопросы должны решить сами страны – участницы международного сообщества. При этом нужно учиты-

Согласована на портале № 20311

вать следующие экологические нормативы (табл. 15.4).

–

– В течение очередного года (один год длится пять минут игрового времени) ваше правительство должно принять решение о том, каким образом оно будет поддерживать или повышать уровень благосостояния граждан, как оно будет заниматься сохранением экологии, будет ли оно размещать отрасли промышленности на своей территории или воспользуется существующими у соседей и т. д. При принятии решения нужно учитывать ежегодные потребности населения страны (в условных единицах) (табл. 15.5).

–

– Чтобы обеспечить определенный уровень благосостояния населения страны, члены правительства должны принимать решения о размещении на своей территории отраслей промышленности или заключать международные соглашения с другими странами на поставку необходимой продукции.

–

– Если страна решает разместить на своей территории какую-то отрасль промышленности, это означает, что она ежегодно выпускает продукции этой отрасли в три раза больше, чем необходимо для нужд населения по высшему уровню благосостояния.

–

– Например, страна Муравия решила разместить на своей территории черную металлургию и машиностроение. Это означает, что ежегодный выпуск продукции этих двух отраслей в Муравии составит по девять единиц. Министр черной металлургии и машиностроения должен эти данные записать в своей ведомости учета продукции. Его запись должна выглядеть следующим образом:

–

– В графе «Произведено (приобретено)» министр записывает то количество продукции каждой отрасли промышленности (в условных единицах), которое страна сама производит (если эта отрасль промышленности размещена по решению правительства на территории этого государства) или обменяла с другой страной на свою продукцию.

–

– В графе «Израсходовано для обмена (нужд населения)» записывается то количество продукции этой отрасли промышленности, которое потребовалось для обмена с другими странами на необходимую продукцию и пошло на нужды населения в соответствии с нормативом уровня благосостояния (этот уровень определяется решением правительства).

–

– В графе «Остаток» записывается остаток продукции данной промышленности после каждого случая приобретения или расходования. Министру целесообразно вести две отдельные ведомости (по каждой отрасли промышленности, за которые он отвечает в правительстве).

–

– Таким образом, Муравия полностью обеспечивает нужды своего населения продукцией черной металлургии и машиностроения, но ежегодно в соответствии с таблицей вредности экологическая обстановка в этой стране ухудшается на 17 % (на 10 % ухудшает экологическое состояние черная металлургия и на 7 % – машиностроение). Соответствующую запись в экологическом бюллетене делает лично премьер-министр.

–

– Примечание. Возможно введение должности министра экологии, который будет вести экологический бюллетень, освободив премьер-министра для общего руководства делами государства.

–

– Экологический бюллетень Муравии после размещения черной металлургии и машиностроения будет выглядеть следующим образом.

–

– В графе «Исходное экологическое состояние» записывается первичный показатель – 0 (ноль), который обозначает нормальное экологическое состояние. В графе «Экологический ущерб»

Согласована на портале № 20311

записываются проценты ущерба, который приносит соответствующая отрасль промышленности, размещенная на территории. Затем эти проценты суммируются и определяется итоговое экологическое состояние. В случае с государством Муравия суммарный ущерб равен 17 % (10 % + 7 %). Результат записывается в графу «Итоговое экологическое состояние» и затем переносится на следующий год в графу «Исходное экологическое состояние», то есть он характеризует экологическую обстановку в этом государстве в начале следующего года.

–

– Государства могут улучшать экологическое состояние, остановив на год (или больший срок) выпуск продукции отраслей промышленности, расположенных на их территории. В этом случае прироста продукции не происходит, но население обеспечивается этой продукцией хотя бы по минимуму. Для этого предварительно делаются государственные запасы (или продукция приобретается у других государств).

–

– Остановка выпуска продукции на один год восстанавливает экологию на количество процентов, равное ущербу, который приносит эта отрасль промышленности. Например, остановка выпуска продукции черной металлургии на год восстанавливает экологическую ситуацию на 10 %, а машиностроения – на 7 % и т. д. (см. табл. 15.6). Государство может закрыть (ликвидировать) уже имеющуюся отрасль промышленности, если сделан достаточный государственный запас. В этом случае происходит разовое улучшение экологической обстановки в государстве в двойном размере от нормативного (например, сразу на 20 %, если ликвидирована черная металлургия).

–

– Любое государство может обратиться в международный арбитраж с иском к другому государству, которое нарушает экологические нормы, ухудшая тем самым общую экологическую обстановку на планете. Координатор вправе оштрафовать государство, население которого бедствует, то есть уровень благосостояния постоянно (более трех лет) находится на самом низком уровне.

–

– В ходе игры. Игра заключается в том, что участники, работая в группах, принимают решения, ведут переговоры, подписывают контракты и т. д. Страны могут обмениваться имеющейся продукцией, но только той, которая производится соответствующими отраслями промышленности, расположенными на их территории. Каждый год они принимают решения, ведут ведомости учета продукции и экологический бюллетень.

–

– Возможны два варианта проведения игры.

–

– 1. С четко обозначенным количеством календарных лет. Эта цифра оговаривается с участниками, чтобы они могли рассчитать свои действия по увеличению благосостояния населения и сохранить экологию.

–

– 2. С определенным количеством лет. В этом случае координатор ориентируется на имеющееся в его распоряжении время. Но перед последним периодом следует предупредить участников об этом, чтобы они смогли сделать оптимальный окончательный расчет своих экономических показателей и экологической обстановки.

–

– Если правительство в течение года не сможет обеспечить свое население всеми видами продукции хотя бы на самом низком уровне, то оно может попросить беспроцентный заем в Международном фонде поддержки слаборазвитых государств (с обязательством вернуть на следующий год) или подать в отставку (группа выходит из игры). Во второй раз заем выдается под 100 % годовых, то есть с обязательством вернуть в два раза больше, чем взято. В третий раз правительство должно подать в отставку (группа выходит из игры). Если в стране состояние экологии ухудшается до 100 %, все население этой страны гибнет, и группа выходит из игры.

–

– Примечание. Один из оптимальных вариантов игры – проведение в течение первых же лет международного совещания для раздела всех отраслей промышленности по странам с учетом

Согласована на портале № 20311

потребностей всех государств. Естественно, что страны, где коэффициент вредности выше, чем у других, должны получать компенсацию. К этой мысли участники игры должны прийти самостоятельно. Если этого не произойдет, то координатор игры при подведении итогов может подсказать такую возможность.

–

– Итоги игры

–

– Итоги деятельности каждого государства подводятся по экологическому бюллетеню и экономическому потенциалу. Экономический потенциал складывается из имеющихся государственных запасов и объема удовлетворения потребностей населения за последние два года. Государственный запас составляет вся продукция, произведенная за все время предприятиями тех отраслей промышленности, которые размещены на территории государства, за вычетом продукции, которую государство обменяло на продукцию других государств и расходовало на удовлетворение нужд населения.

–

– Объем удовлетворения потребностей населения определяется (см. табл. 15.5) за последние два года деятельности государства. Затем находится итоговая сумма экономического потенциала данного государства.

–

– Если суммарный ущерб, нанесенный природе планеты в результате деятельности всех государств, превысит ПДК (предельно допустимую концентрацию) на 200 %, то это означает глобальную экологическую катастрофу, и игра прекращается. В этом случае координатору целесообразно разобрать вместе с участниками игры возможные варианты согласованных действий государств, направленных на повышение благосостояния населения без ущерба для экологии.

–

– Если игра заканчивается успешно, то есть экологии планеты не был нанесен серьезный ущерб (ПДК в пределах 50–75 %), то координатор должен обязательно показать это участникам, похвалив их за продуманные, взвешенные решения. Такое обсуждение хода и результатов игры целесообразно после каждой игровой процедуры.

–

– Окончательный итог определяется с учетом экономического потенциала государства и доли каждого из государств в ухудшении экологии или в ее улучшении. Сначала находится доля государства в общем ухудшении экологии планеты. Для этого берется суммарный ущерб, который нанесен планете всеми государствами, и «вклад» отдельного государства в ухудшение экологической обстановки за все время. Затем находится доля этого «вклада». Например, суммарное ухудшение составило 150 %, а вклад государства равен 30 %, тогда его доля в ухудшении экологии составит:

–

– 30/150 x 100 = 20 %, или 0,2.

–

– Именно на этот показатель умножается экономический потенциал государства. Затем из экономического потенциала вычитается полученное число (в качестве штрафа за нанесение ущерба экологии планеты). Таким же образом находится доля каждого из государств в улучшении экологического состояния планеты и полученное число умножается на первоначальный показатель экономического потенциала государства. Результат добавляется к экономическому потенциалу (в качестве премии за вклад в улучшение экологии планеты).

–

– По полученным итогам определяется государство, которое победило в этой игре. Координатору игры целесообразно вести на классной доске итоговую ведомость учета деятельности государств.

–

– В строке «Население» записывается то количество продукции, которое пошло на обеспечение населения данного государства, а в строке «Государственный запас» – продукция, которая

Согласована на портале № 20311

осталась после обеспечения своего населения и обмена с другими государствами. В строке «Экология – ухудшение» записывается ежегодный показатель ухудшения экологической обстановки данного государства, а в строке «Экология – улучшение» – соответственно ежегодное улучшение. Эти показатели обновляются после каждого игрового цикла.

–

– Контрольный тест

–

– Выберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.

– 1. Под глобальными конфликтами понимают:

– а) конфликты между регионами;

– б) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности, затрагивающие интересы всего человечества и несущие угрозу существованию цивилизации;

– в) конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности и возникающие между мировыми сообществами;

– г) конфликты, связанные с природными катастрофами;

– д) конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации.

–

– 2. Какие из перечисленных ниже конфликтов являются глобальными:

– а) первая и вторая мировая войны; «холодная война» между Востоком и Западом в 1950-1980-е годы; экологический кризис; энергетический кризис; демографический кризис;

– б) конфликт между развивающимися и развитыми странами; конфликт между Россией и США в космосе; экологический кризис; вторая мировая война; демографический кризис;

– в) конфликт между развивающими и развитыми странами; мировая термоядерная война; демографический кризис; экологический кризис; энергетический кризис;

– г) первая и вторая мировая войны; холодная война между Востоком и Западом в 1950-1980-е годы; Мировая термоядерная война; нефтяная война между Ближним Востоком и Евро-Американским союзом; война между Японией и США в области информационных технологий;

– д) экологический кризис; энергетический кризис; демографический кризис; кризис в политических отношениях между Востоком и Западом; религиозный кризис между мусульманским и немусульманским миром.

–

– 3. Реальная возможность возникновения глобальных конфликтов появилась:

– а) в конце XIX века;

– б) в начале XX века;

– в) в конце XX века;

– г) в середине XX века;

– д) ожидается в первой половине XXI века.

–

– 4. Благодаря деятельности, какой международной организации глобальные проблемы современности получили активное изучение и широкую известность:

– а) ООН;

– б) Римского клуба;

– в) Европейского Союза;

– г) Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ);

– д) Международного союза охраны природы и природных ресурсов (МСОП).

–

– 5. Кто из отечественных ученых один из первых обратился в своих исследованиях к глобальным проблемам в начале XX века:

– а) Н. А. Бердяев;

– б) В. И. Вернадский;

– в) Н. И. Вавилов;

Согласована на портале № 20311

– г) В. М. Бехтерев;
–
– д) Э. К. Циолковский.
–
– 6. Под региональными конфликтами понимают:
– а) конфликты между регионами внутри государства;
– б) конфликты между государствами, связанные с их интересами в том или ином регионе;
– в) конфликты между отдельными государствами, коалициями государств или отдельными региональными субъектами социального взаимодействия внутри государства, с охватом больших географических и социальных пространств;
– г) конфликты, которые возникают между субъектами социального взаимодействия на основе противоречий регионального значения;
– д) конфликты, разрешение которых возможно только с привлечением международных организаций.
–
– 7. Формами разрешения региональных конфликтов являются:
– а) консенсус; взаимное примирение; угроза применения силы; присутствие третьей стороны;
– б) консенсус; взаимное примирение; присутствие третьей стороны; угроза применения силы третьей стороной;
– в) присутствие третьей стороны; угроза применения силы третьей стороной; ультиматум; консенсус;
– г) консенсус; подавление одной из сторон; взаимное примирение; перевод борьбы в русло сотрудничества;
– д) консенсус; ультиматум; угроза применения силы; вмешательство ООН.
–
– 8. Правовую базу управления региональными конфликтами составляют:
– а) нормы международного права;
– б) конституционные нормы и правовые акты государственного уровня;
– в) региональные и муниципальные законы;
– г) только нормы международного права, конституционные нормы и правовые акты государственного уровня;
– д) все правовые акты, регламентирующие функционирование субъектов социального взаимодействия.
–
– 9. Назовите главный фактор, определяющий характер региональных конфликтов:
– а) национально-этнические и религиозные интересы и традиции;
– б) международные отношения;
– в) глобальные проблемы современности;
– г) географический фактор;
– д) экономический фактор.
–
– 10. Какое основание положено в выделение такого типа региональных конфликтов, как конфликты между коалициями государств:
– а) особенности географического положения субъектов конфликтного взаимодействия;
– б) масштаб;
– в) сфера проявления;
– г) национально-этнические особенности;
– д) уровень общественного развития.
– Лабораторное занятие по теме «Стиль управления» (проводится методом тестирования)
–

Согласована на портале № 20311

– Цель занятия. Закрепление знаний студентов по основным стилям управления, развитие навыков наблюдения и оценки стиля управления в организации, формирование умений анализа деятельности руководителя по управлению организацией.

–

– Порядок проведения занятия

–

– Подготовительный период. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия методом тестирования. Необходимо сообщить им тему и цель занятия, дать указания для самостоятельного изучения литературы и уяснения основных вопросов: а) понятие стиля управления; б) характеристика основных стилей управления; в) стиль управления и конфликты.

–

– В ходе занятия. Студенты работают с тестами. Преподаватель организует обсуждение результатов тестирования.

–

– Тест 14.1. «Определение стиля управления трудовым коллективом»

–

– Инструкция. Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителей. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами «а», «б» и «в». Вам следует внимательно прочесть все три утверждения в составе каждой группы и выбрать то, которое в наибольшей степени соответствует вашему мнению о руководителе. Отметьте выбранное утверждение на опросном листе (выдается на занятии) знаком «+» под соответствующей буквой.

– Интерпретация

–

– Директивный компонент – Д.

–

– Ориентация на собственное мнение и оценки. Стремление к власти, уверенность в себе, склонность к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция по отношению к подчиненным, нежелание признавать свои ошибки. Игнорирование инициативы, творческой активности людей. Единоличное принятие решений. Контроль за действиями подчиненных.

–

–

–

– Попустительский компонент (пассивного невмешательства) – П.

–

– Снисходительность к работникам. Отсутствие требовательности, строгой дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчиненными. Склонность перекладывать на подчиненных ответственность в принятии решений.

–

– Коллегиальный компонент – К.

–

– Требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины. Стремление делегировать полномочия и разделить ответственность. Демократичность в принятии решений.

–

– Тест 14.2. Стиль руководства

–

– Инструкция. Вам будет предложено 27 характеристик деятельности руководителя, и в каждой характеристике по пять вариантов, в которых она может проявляться.

–

– Выберите, пожалуйста, один или несколько из пяти вариантов, которые вам подходят, и отметьте их. Просим быть искренним.

Согласована на портале № 20311

–

– Можно протестировать не себя, а другого руководителя, тогда выбирайте варианты, подходящие ему, характерные для его поведения.

–

– 1. Распределение полномочий между руководителем и подчиненными:

– а) централизует руководство, требует, чтобы обо всех деталях докладывали именно ему;

– б) руководитель пассивен в выполнении управленческих функций;

– в) четко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными;

– г) ожидает указаний сверху или даже требует их;

– д) централизует руководство только в трудных ситуациях.

–

– 2. Действия руководителя в критических (напряженных ситуациях):

– а) в критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства;

– б) критические ситуации не изменяют его способов руководства;

– в) в критических ситуациях он не обходится без помощи вышестоящих руководителей;

– г) сталкиваясь с трудностями, руководитель начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными;

– д) в критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.

–

– 3. Контакты руководителя с подчиненными:

– а) недостаточно общительный человек, с людьми разговаривает мало;

– б) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, трудностях, которые предстоит преодолеть;

– в) умеет общаться, но специально ограничивает общение с подчиненными, держится от них на расстоянии;

– г) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении;

– д) общается в основном с активом коллектива.

–

– 4. Продуктивность работы коллектива в отсутствие руководителя:

– а) в отсутствие руководителя исполнители работают хуже;

– б) коллектив не снижает продуктивности, если руководитель временно покидает его;

– в) исполнители постоянно работают не в полную силу, при другом руководителе могли бы сделать больше;

– г) продуктивность работы повышается в отсутствие руководителя;

– д) в отсутствие руководителя коллектив работает с переменным успехом.

–

– 5. Отношение руководителя к советам и возражениям со стороны исполнителей:

– а) сам обращается за советом к подчиненным;

– б) не допускает, чтобы подчиненные советовали ему и тем более возражали;

– в) подчиненные не только советуют, но и могут давать указания своему руководителю;

– г) руководитель советуется даже тогда, когда обстоятельства не особенно требуют этого;

– д) если исполнители знают, как лучше выполнить работу, они говорят об этом своему руководителю.

–

– 6. Контроль деятельности подчиненных:

– а) контролирует работу от случая к случаю;

– б) всегда очень строго контролирует работу руководимых и коллектива в целом;

– в) контролируя работу, всегда замечает положительные результаты, хвалит исполнителей;

– г) контролируя, обязательно выискивает недостатки в работе;

Согласована на портале № 20311

– д) нередко вмешивается в работу исполнителей.

–

– 7. Соотношение решений производственных и социально-психологических задач в процессе руководства коллективом:

– а) его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу;

– б) решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе;

– в) в работе не заинтересован, подходит к делу формально;

– г) больше внимания уделяет налаживанию взаимоотношений в коллективе, а не выполнению производственных заданий;

– д) когда нужно, защищает интересы своих подчиненных.

–

– 8. Характер приказов руководителя:

– а) приказывает так, что хочется выполнять;

– б) приказывать руководитель не умеет;

– в) просьба руководителя не отличается от приказа;

– г) приказы принимаются, но выполняются недостаточно хорошо и быстро;

– д) его приказы вызывают у руководимых недовольство.

–

– 9. Отношение руководителя к критике со стороны подчиненных: а) на критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней;

– б) критику выслушивает, даже обещает принять меры, но ничего не делает;

– в) не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть этого;

– г) принимает критику только со стороны вышестоящих руководителей;

– д) не реагирует на критику.

–

– 10. Поведение руководителя при недостатке знаний:

– а) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком;

– б) если чего-то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью к другим;

– в) можно сказать, что руководитель не стремится пополнить свои недостатки в знаниях;

– г) когда чего-то не знает, то скрывает это и старается самостоятельно восполнить недостатки в знаниях;

– д) если руководитель не знает, как решить вопрос или выполнить работу, то поручает это своим подчиненным.

–

– 11. Распределение ответственности между руководителем и подчиненными:

– а) складывается впечатление, что он боится отвечать за свои действия, хочет уменьшить свою ответственность;

– б) ответственность распределяет между собой и своими подчиненными;

– в) всю ответственность возлагает только на себя;

– г) нередко подчеркивает ответственность вышестоящих руководителей, старается свою ответственность переложить на

– них;

– д) бывает, что руководитель, являясь ответственным за какое-то дело, пытается переложить его на своих замов или нижестоящих руководителей.

–

– 12. Отношение руководителя к своим заместителям и помощникам:

– а) старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами;

– б) добивается безотказного подчинения заместителей и помощников;

– в) руководителю безразлично, кто у него работает заместителем (помощником);

– г) осторожен по отношению к заместителям, потому что боится за свое положение;

Согласована на портале № 20311

– д) не желает иметь рядом очень квалифицированных специалистов.
–
– 13. Эмоциональная удовлетворенность исполнителей в отсутствие руководителя:
– а) исполнители довольны, когда отсутствует руководитель, они чувствуют некоторое облегчение;
– б) с руководителем работать интересно, поэтому ожидают его возвращения;
– в) отсутствие руководителя не замечается исполнителями;
– г) вначале исполнители довольны, что руководитель отсутствует, а потом скучают;
– д) сначала отсутствие руководителя чувствуется исполнителями, а потом забывается.
–
– 14. Преобладающие методы воздействия на подчиненных:
– а) для выполнения какой-то работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных;
– б) всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, наставляет, но никогда не просит;
– в) часто обращается к подчиненным с поручениями, просьбами, советами;
– г) часто делает подчиненным замечания и выговоры;
– д) его замечания всегда справедливы.
–
– 15. Характер обращения руководителя с подчиненными:
– а) всегда обращается с подчиненными вежливо и доброжелательно;
– б) по отношению к подчиненным бывает нетактичен и даже груб;
– в) в обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие;
– г) создается впечатление, что вежливость руководителя неискренняя;
– д) характер обращения к подчиненным у него часто меняется.
–
– 16 Участие членов коллектива в управлении:
– а) руководитель привлекает к управлению членов коллектива;
– б) нередко руководитель перекладывает свои функции на других;
– в) управленческие функции не закрепляются стабильно, их распределение может меняться;
– г) бывает, что управленческие функции фактически принимает на себя не руководитель, а другие члены коллектива.
–
– 17. Поддержание руководителем трудовой дисциплины:
– а) руководитель стремится к формальной дисциплине и идеальному подчинению;
– б) не может влиять на дисциплину;
– в) руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок;
– г) дисциплина поддерживается за счет того, что подчиненные боятся руководителя;
– д) руководитель недостаточно пресекает нарушения дисциплины.
–
– 18. Характер общения руководителя с исполнителями:
– а) общается с подчиненными только по деловым вопросам;
– б) заговаривая с подчиненными о деле, руководитель спрашивает и о личном, о семье;
– в) часто общается по личным вопросам, не касаясь дела;
– г) инициатива общения исходит от исполнителей, руководитель редко заговаривает сам;
– д) нередко, общаясь с руководителем, его трудно понять.
–
– 19. Характер принятия решений по руководству коллективом:
– а) руководитель единолично вырабатывает решения или отменяет их;
– б) редко берется за выполнение сложного дела, а скорее уходит от этого;

Согласована на портале № 20311

– в) старается решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные или оперативные вопросы;

– г) решает только те вопросы, которые сами возникают, не старается заранее предусмотреть их решение;

– д) берется в основном за решение мелких вопросов.

–

– 20. Взаимоотношения между людьми в коллективе:

– а) в руководимом коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие;

– б) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение;

– в) в его коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, люди нередко уходят из коллектива и не жалеют об этом;

– г) люди, которыми он руководит, относятся друг к другу чутко, по-дружески;

– д) в присутствии руководителя исполнителям постоянно приходится работать в напряжении.

–

– 21. Предоставление самостоятельности подчиненным:

– а) способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно;

– б) иногда руководитель навязывает свое мнение, а говорит, что это мнение большинства;

– в) исполнители работают больше по указаниям руководителя, нежели самостоятельно;

– г) исполнители предоставлены самим себе;

– д) предоставляет подчиненным самостоятельность лишь время от времени.

–

– 22. Отношение руководителя к советам других:

– а) регулярно советуется с исполнителями, особенно с опытными работниками;

– б) советуется с подчиненными только в сложной ситуации;

– в) обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми исполнителями;

– г) с удовольствием прислушивается к мнению коллег;

– д) советуется только с вышестоящими руководителями.

–

– 23. Соотношение инициативы руководителя и подчиненных:

– а) инициатива подчиненных руководителем не принимается;

– б) считает, что лучше сделать меньше (тогда меньше спросят);

– в) руководитель поддерживает инициативу подчиненных;

– г) он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны;

– д) инициативы не проявляет ни сам руководитель, ни его подчиненные.

–

– 24. Характер требовательности руководителя:

– а) его любимый лозунг «Давай, давай!»;

– б) он требователен, но одновременно и справедлив;

– в) о нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и даже придирчивым;

– г) пожалуй, он не очень требовательный человек;

– д) руководитель требователен и к себе и к другим.

–

– 25. Отношение руководителя к нововведениям:

– а) наверное, он консервативен, потому что боится нового;

– б) охотно поддерживает целесообразные нововведения;

– в) поддерживая нововведения в сфере производства, с большим трудом меняет характер общения с людьми;

– г) у него лучше получается с нововведениями в непроизводственной сфере (в быту, на отдыхе, в межличностных отношениях);

Согласована на портале № 20311

– д) нововведения проходят мимо руководителя.

–

– 26. Привлечение членов коллектива к выработке решений:

– а) в своей работе широко опирается на общественные организации;

– б) многие вопросы решаются коллективом на общем собрании;

– в) некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие;

– г) большинство вопросов решает за коллектив сам руководитель;

– д) руководитель способствует внедрению различных форм самоуправления в коллективе.

–

– 27. Отношение руководителя к самому себе:

– а) руководителю безразлично, что о нем думают подчиненные;

– б) никогда и ни в чем не проявляет своего превосходства над исполнителями;

– в) считает себя незаменимым в коллективе;

– г) увлеченно занимается своим делом и не думает о том, как его оценивают;

– д) руководитель излишне критичен по отношению к исполнителям.

–

– Ключ

– Подсчитайте сумму баллов по каждому из трех стилей руководства (Д – директивный, К – коллегиальный, П – попустительский) в соответствии с данной таблицей (то есть сумму чисел, соответствующих каждой букве, обозначающей стиль руководства).

–

– Сумму баллов по каждому стилю руководства приведите к цифре, удобной для дальнейшего анализа: разделите на 10 и округлите до целого значения.

–

– Оценка результатов

– Результат выражается показателями, каждый из которых может принимать значение от 1 до 10 баллов.

– во-первых, определите доминирующий стиль руководства. За количественный показатель доминирования того или иного типа принята разница 3 балла и более.

–

– Возможные отношения трех крайних типов в стиле руководства:

– 1) Д-1-1: директивный стиль (например, 10-2-4, 6-3-4, 9-5-4 и т. д.);

– 2) 1-К-1: коллегиальный стиль (например, 4-9-4, 3-8-4, 5-10-4);

– 3) 1-1-П: попустительский стиль (например, 3-2-10, 4-3-9 и т. д.).

–

– Если два стиля выражены приблизительно одинаково и выраженность двух стилей доминируют над третьим, то стиль руководства смешанный:

– Управленческая ситуация и направленность руководителя

–

– Связь между личностными характеристиками и эффективностью деятельности опосредуется такими социально-психологическими факторами, как позиция личности в коллективе, степень соответствия ее интересов с интересами членов коллектива.

–

– Тест измеряет следующие четыре типа позиций, склонностей и ориентаций руководителя:

–

– Д – ориентация на интересы дела;

– П – ориентация на отношения с людьми, психологический климат в коллективе; С – ориентация на себя;

– О – ориентация на официальную субординацию.

Согласована на портале № 20311

–

– Инструкция. Вам будет предложено 20 производственных ситуаций и 4 варианта решений ситуации (А, Б, В или Г).

– Выберите, пожалуйста, те варианты решения, которые вам подходят, и отметьте их.

– Тест позволяет заочно оценить другого руководителя, тогда выбирайте варианты решений, подходящие ему.

– Старайтесь быть искренними и объективными.

–

– Ситуация 1

– Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

–

– Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.

– А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

– Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

– В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, порученные ему без согласования со мной.

– Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

–

– Ситуация 2

– Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного начальника и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.

–

– Выберите предпочтительное решение.

– А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.

– Б. Сначала буду выполнять задание наиболее важное, на мой взгляд.

– В. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.

– Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

–

– Ситуация 3

– Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

– А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешать конфликтные ситуации – это их личное дело.

– Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

– В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

– Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

–

– Ситуация 4

– В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблаговидный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадиру неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо.

–

– Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый для вас вариант реше-

Согласована на портале № 20311

ния.

– А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

– Б. Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

– В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

– Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

–

– Ситуация 5

– Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

– А. Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

– Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

– В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

– Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

–

– Ситуация 6

– Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником.

– А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнить все его задания.

– Б. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

– В. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

– Г. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

–

– Ситуация 7

– Когда вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, к чему вы более склонны?

– А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.

– Б. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

– В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

– Г. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

–

– Ситуация 8

– Подчиненный второй раз не выполнил вашего задания в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

Согласована на портале № 20311

– А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

– Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

– В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности подчиненного на собрание коллектива.

– Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

–

– Ситуация 9

– Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

–

– Как вы будете поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

– А. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применю обычные административные меры наказания.

– Б. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

– В. Обращусь к активу коллектива – пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.

– Г. Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу, как поступить.

–

– Ситуация 10

– В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

– А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

– Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

– В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

– Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

–

– Ситуация 11

– В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

– А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружен и распоряжусь: «Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это».

– Б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

– В. Попрошу членов актива коллектива высказать свои предложения, предварительно об-

Согласована на портале № 20311

судив их с членами коллектива, затем приму решение.

– Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

–

– Ситуация 12

– У вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.

–

– Что бы вы предприняли в первую очередь?

– А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

– Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

– В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».

– Г. Обращусь к другим коллегам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

–

– Ситуация 13

– Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас. Как вы начнете беседу при встрече?

– А. Независимо от своего опоздания сразу же потребую объяснений об опозданиях на работу.

– Б. Извинюсь перед подчиненным и начну беседу.

– В. Поздороваюсь, объясню причину своего опоздания и спрошу его: «Как вы думаете, чего можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»

– Г. Заботясь об интересах дела, отменю беседу и перенесу ее на другое время.

–

– Ситуация 14

– Вы работаете бригадиром уже второй год. Молодой рабочий обращается к вам с просьбой отпустить его с работы на четыре дня за свой счет в связи с бракосочетанием.

– – Почему же на четыре? – спрашиваете вы.

– – А когда женился Иванов, вы ему разрешили на четыре, – невозмутимо отвечает рабочий и подает заявление. Вы подписываете на три дня, согласно действующему положению.

– Однако подчиненный выходит на работу спустя четыре дня. Как вы поступите?

– А. Сообщу о нарушении дисциплины вышестоящему начальнику, пусть он решит.

– Б. Предложу подчиненному отработать четвертый день в выходной. Скажу «Иванов тоже отработал».

– В. Ввиду исключительности случая (ведь люди женятся нечасто) ограничусь публичным замечанием.

– Г. Возьму ответственность за его прогул на себя. Просто скажу: «Так поступать не следовало». Поздравлю, пожелаю счастья.

–

– Ситуация 15

– Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать? Как вы ответите на звонок?

– А. «Действуйте согласно инструкции. Прочтите ее, она у меня на столе, и сделайте все, что требуется».

– Б. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, постра-

Согласована на портале № 20311

давший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».

– В. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

– Г. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, срочно вызывайте врача».

–

– Ситуация 16

– Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая?

– А. Первый: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

– Б. Второй: «Все это мелочи. Главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

– В. Третий: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».

– Г. Четвертый: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

–

– Ситуация 17

– Вы – начальник цеха. После реорганизации вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписания.

–

– По какому пути вы пойдете?

– А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу свой проект на собрании коллектива.

– Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.

– В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по комплектованию новых бригад.

– Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

–

– Ситуация 18

– В вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а вас нет. Как вы поступите в данном случае?

– А. Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.

– Б. Напишу докладную вышестоящему начальнику с предложением «сократить» эту единицу.

– В. Предложу коллективу обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступать с этим человеком.

– Г. Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.

–

– Ситуация 19

– При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно обошли, это явилось поводом их жалоб начальнику цеха.

–

– Как бы вы отреагировали на эти жалобы на его месте?

–

– А. Отвечу жалобщикам примерно так: «КТУ утверждает и распределяет ваша бригада, я тут ни при чем».

– Б. «Хорошо, я учту ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с вашим бригадиром».

Согласована на портале № 20311

– В. «Не волнуйтесь, вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».

– Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пойду на участок и побеседую с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждения обоснованности жалоб предложу бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.

–

– Ситуация 20

– Вы недавно начали работать руководителем современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Идя по коридору, вы видите трех рабочих вашего цеха, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, вы видите ту же картину. Как вы себя поведете?

– А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха. Вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора браться за дело.

– Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.

– В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложу пройти в цех на рабочее место.

– Г. Прежде всего представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать ритмично? Возьму этих рабочих на заметку.

–

– Оценка результатов

–

– Подсчитайте количество набранных вами баллов по каждой позиции и определите полученные приоритеты личных ориентаций в руководстве.

–

– Ориентация на дело (Д) характеризует ваш уровень компетентности, способности к самостоятельному принятию решений, вашу личную продуктивность.

– Ориентация на отношения с людьми (П) характеризует вашу воспитательную гуманную направленность, умение делегировать полномочия, вовлекать членов коллектива в процесс принятия решений.

– Ориентация на себя (С) характеризует ваше стремление реализовать себя в руководящей работе, добиться личных целей, стремление к самостоятельности и независимости.

– Ориентация на официальную субординацию (О) характеризует ваше стремление соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, казаться руководителем, соблюдать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой.

–

– Контрольный тест

– Выберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.

– 1. Под конфликтами в сфере управления понимают:

– а) конфликт между субъектами и объектами управлений;

– б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления;

– в) конфликты между субъектами управления различных уровней;

– г) конфликты между руководителем и подчиненными;

– д) конфликты в процессе принятия управленческих решений.

–

– 2. Основным противоречием в сфере управления является:

– а) противоречия подбора и постановки кадров;

– б) противоречия делегирования полномочий;

– в) противоречия, связанные с нарушением функций объектов управления;

– г) противоречия карьеры;

– д) противоречия между бюрократическими правилами системы управления и потребностью к свободе действий субъектов управления.

Согласована на портале № 20311

–
– 3. Формами проявления управленческих конфликтов являются:
– а) дезорганизация; несогласие;
– б) несогласие; напряженность;
– в) дезорганизация; напряженность;
– г) напряженность; кризис;
– д) разногласие; напряженность.
–
– 4. Формами проявления управленческих конфликтов являются:
– а) дезорганизация; кризис;
– б) дезорганизация; разногласие;
– в) несогласие; конфронтация;
– г) напряженность, борьба;
– д) разногласие; напряженность.
–
– 5. Формами проявления управленческих конфликтов являются:
– а) конфронтация; напряженность;
– б) кризис; конфронтация;
– в) дезориентация; борьба;
– г) разногласие; кризис;
– д) дезорганизация; борьба.
–
– 6. Дезорганизация – это:
– а) такое состояние управленческого взаимодействия, при котором существующие административно-бюрократические правила приходят в несоответствие с новыми условиями и факторами;
– б) отказ определенных субъектов управления или объектов управления от предписанных шаблонов и норм поведения;
– в) форма конфликта, которая затрагивает устои существующей системы управления;
– г) форма конфликта, которая ведет к расколу и ликвидации существующей системы управления;
– д) выход из подчинения нижестоящих субъектов управления или объектов управления.
–
– 7. Несогласие как форма управленческого конфликта – это:
– а) возражение со стороны отдельных субъектов или объектов управления по поводу стиля управления;
– б) отказ определенных субъектов или объектов управления от предписанных шаблонов и норм;
– в) выход отдельных субъектов и объектов управления из существующей системы управления;
– г) отказ от существующих принципов управления;
– д) открытое предъявление претензий руководителю.
–
– 8. Напряженность как форма управленческого конфликта – это:
– а) более острая форма управленческого конфликта, чем несогласие, которая характеризуется резким ростом сознательного нарушения в управленческих действиях со стороны различных субъектов управления;
– б) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;
– в) социально-психологический климат в аппарате управления;
– г) нарушение принципа субординации в управлении;
– д) открытое несогласие субъектов и объектов управления по поводу стиля управления

Согласована на портале № 20311

вышестоящего субъекта управления.

–

– 9. Конфронтация как форма управленческого конфликта – это:

– а) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;

– б) самая острая форма управленческого конфликта, ведущая к расколу и ликвидации существующей системы управления;

– в) открытое противоборство в различных звеньях системы управления, которое характеризуется поляризацией интересов;

– г) кризис существующей системы управления;

– д) борьба за руководящее место в организации.

–

– 10. В классификации управленческих конфликтов по источнику выделяют:

– а) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты планирования;

– б) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; ценностные конфликты;

– в) структурные конфликты; конфликты планирования; конфликты контроля; конфликты организации;

– г) ценностные конфликты; конфликты мотивации; конфликты планирования; конфликты контроля;

– д) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты мотивации.

– Лабораторное занятие по теме «Управленческие решения» (проводится методом анализа документов)

–

– Цель занятия. Развитие у студентов навыков анализа рабочих документов организации на предмет прогнозирования конфликтных ситуаций, обусловленных управленческими решениями, и формирование у них умений выработки адекватных предложений по предупреждению конфликтов.

–

– Порядок проведения занятия

–

– Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия методом анализа рабочих документов организации. Им необходимо сообщить тему и цель занятия, указать литературу для самостоятельного изучения и выдать задание.

–

– Содержание задания. Для анализа рабочих документов в соответствии с целью занятия студентам необходимо выдать образцы бизнес-плана; планов развития организации, города; приказы и распоряжения; директивы и указания и другие документы (пакет документов формируется преподавателем в зависимости от специализации студентов).

–

– В ходе занятия. Организуется обсуждение выводов, полученных в результате анализа рабочих документов организации.

3.5 Вопросы дифференцированного зачета

– 1. История отечественной конфликтологии.

– 2. Социологические теории конфликта (К. Маркс, Р. Дарендорф, Л. Козер и др.).

– 3. Психологические теории конфликта (З. Фрейд, К. Левин и др.).

– 4. Понятие конфликта. Конфликт и близкие явления. Методы исследования конфликтов.

– 5. Структурные элементы конфликта (объект, предмет; стороны и участники конфликта).

– 6. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Эскалация конфликта.

Согласована на портале № 20311

– 7. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
– 8. Типологии конфликтов.
– 9. Конфликтная ситуация и особенности ее восприятия.
– 10. Стадии конфликта: зарождение; развитие; завершение.
– 11. Основы предупреждения конфликтов. Факторы управляемости конфликтов.
– 12. Стили поведения в конфликтной ситуации.
– 13. Переговоры как способ разрешения конфликтов: необходимые условия; динамика; правила ведения; тактические приемы.
– 14. Переговоры как способ разрешения конфликтов: налаживание контакта; техника выслушивания. Сопротивление оппонента: причины и способы преодоления.
– 15. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.
– 16. Основные стадии процесса посредничества.
– 17. Теории агрессивного поведения. Индивидуальные различия в агрессии. Агрессия и насилие в СМИ.
– 18. Ситуационные факторы агрессии. Агрессия в обществе. Контроль и предотвращение агрессивного поведения.
– 19. Выбор оптимального стиля поведения в конфликтной ситуации.
– 20. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов. Суицид как деструктивный способ выхода из внутриличностного конфликта.
– 21. Внутриличностный конфликт: понятие; особенности; основные типы.
– 22. Стресс как причина и следствие конфликтов.
– 23. Межличностные конфликты: сущность; особенности; типология; сферы проявления.
– 24. Межличностные конфликты: правила бесконфликтного поведения. Типы конфликтных личностей, их поведенческие особенности.
– 25. Супружеские конфликты: причины; последствия; предупреждение и разрешение.
– 26. Конфликты между родителями и детьми.
– 27. Трудовые конфликты: сущность, типология, формы проявления.
– 28. Правила поведения в ситуации острого конфликта.

4 Методические материалы

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

– методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы фор-мирования компетенций, согласно п. 12 рабочей программы.

4.1. Основная литература

1. 1. Конфликт: модели, решения, менеджмент : Учебное пособие для вузов / В. А. Светлов. - СПб. : Питер, 2005. - 539[5] с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 20 экз.)

4.2. Дополнительная литература

1. 1. Конфликтология : Учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2007. - 300[4] с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)
2. Основы конфликтологии : учебное пособие: В 2 ч. / Л. Н. Блынду ;. Ч. 1. - Томск : ТМЦДО, 2008. - 179 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)
3. Основы конфликтологии : учебное пособие: В 2 ч. / Л. Н. Блынду ТМЦДО, - Ч. 2. - Томск : ТМЦДО, 2008. - 163 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)

4.3. Обязательные учебно-методические пособия

1. Деловое общение: Учебно-методическое пособие по лабораторным работам и самостоятельной работе / Несмелова Н. Н. - 2017. 17 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6745, свободный.
2. Психология в профессиональной деятельности: Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по учебной дисциплине всех направлений подго-

Согласована на портале № 20311

товки / Смольникова Л. В. - 2016. 18 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6420, свободный.

3. Психология в производственной деятельности: Методические указания по подготовке к практическим занятиям и самостоятельной работе / Смольникова Л. В. - 2013. 18 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/3403, свободный.

4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые системы

1. http://www.portal.tusur.ru; http://www.lib.tusur.ru – образовательный портал университета;
2. http://www.elibrary.ru - научная электронная библиотека;
3. http://www.edu.ru - веб-сайт системы федеральных образовательных порталов.

Согласована на портале № 20311